

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



محاضرات في

قانون العمل

للأستاذة: بور زريق خميرة

ملتقى على طلبة السنة الثانية ليسانس

السادس الرابع

الموسم الجامعي

2024 - 2023

## معلومات عامة حول المقياس

جامعة الإخوة منتوري – قسنطينة 1	- المؤسسة:
الحقوق والعلوم الإدارية	- كلية:
القانون الخاص	- قسم:
السنة الثانية ليسانس	- الفئة المستهدفة:
S4	- السداسي:
قانون العمل	- عنوان المقياس:
دروس	- طبيعة المقياس:
سداسي	- نوع المقياس:
منذ تاريخ 2024/02/04 إلى غاية 2024/05/05	- الحجم الساعي:
المجموعة "د"	- المجموعات:
الأحد: 11:00-12:30 سا	- توقيت الدرس:
المدرج: 07	- مكان التدريس:
د. بورزيق خيرة	- الأستاذة:
يفضل التواصل مع الأستاذة بالطرق الميمنة أدناه بالترتيب:	- معلومات التواصل:
1- <u>التواصل عبر المنتدى</u> : يجب نشر أي سؤال يتعلق بالدروس في المنتدى المخصص عبر الجامعة الافتراضية، حتى يستفيد جميع الطلبة من الأجوبة، يتم وضع الإجابة عادة خلال نفس اليوم الذي توضع فيه الأسئلة المنشورة.	
2- <u>التواصل عبر الإيميل</u> : عادة يتم الرد في غضون 48 ساعة نفس اليوم من تلقي الرسائل والاستفسارات المرسله عن طريق البريد الإلكتروني: <a href="mailto:bourezigkheira@yahoo.com">bourezigkheira@yahoo.com</a>	
3- <u>مكان التواجد</u> : بقاعة الأساتذة أيام الأحد والاثنين من سا 09:30 إلى سا 11:00 ومن سا 12:30 إلى سا 14:00.	
امتحان	- طريقة التقييم:

## تقديم الدرس

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته أعزائي طلبة السنة الثانية ليسانس حقوق وبالأخص المجموعة "د"، أضع بين أيديكم سلسلة المحاضرات الخاصة بمقياس "قانون العمل".

يعتبر هذا المقياس من المقاييس المهمة في مجال القانون الخاص، ويعد امتدادا لمقياس القانون المدني فيما يخص العقود التي يمكن إبرامها، والذي سبق وأن درسها الطالب، والذي أكسبه معرفة بأن هناك عقودا نظمها المشرع الجزائري وأفرد لها أحكاما وإجراءات معينة ومتميزة.

ينقسم الدرس إلى مجموعة من وحدات التعلم التي تتيح للطلاب الفهم الجيد لعناصر الدرس، والحصول على مهارات في حل القضايا والمسائل القانونية، كما تسمح له باكتساب المعرفة على المستوى الميداني لما للمقياس من أهمية من الناحية العملية والحياة اليومية.

يهتم هذا المقرر أيضا بعرض العديد من التعريفات والمفاهيم في مجال التخصص لكي تمكن الطالب من استيعاب وتحديد مكانة تنظيمات العمل في حماية الفئة الضعيفة في علاقة العمل، وبالضبط إكساب الطالب القدرة على معرفة أهمية النصوص القانونية التي جاء بها المشرع الجزائري لاسيما القانون رقم 11/90.

## محتوى الدرس

ينقسم هذا الدرس إلى أربع (4) وحدات تعلم، كل وحدة تأتي ضمن تسلسل بيداغوجي يسمح باستيعاب المفاهيم والقواعد التي تطرق إليها الدرس. دعمت كل وحدة من وحدات التعلم بسلسلة من التمارين التي تسمح بالقدرة على استيعاب أكثر وتكوين رصيد معرفي متميز، وكذا بعض الأسئلة التي تطرح على الطالب من أجل اكتساب أهداف كل وحدة.

سنقوم فيما يلي بإعطاء صورة شاملة للدرس الخاص بنا وفقا لخطة واضحة، حيث تنفرد هذه الأخيرة بمجموعة من الخصائص في التدريس والتعلم، إذ تتيح للمتعلمين التعرف على الشبكة الترابطية للعلاقات المتداخلة بين عناصر الموضوع:

### المحور الثالث: آثار علاقة العمل والنزاعات الناشئة عنها

#### الفصل الأول: آثار علاقة العمل

المبحث الأول: آثار علاقة العمل بالنسبة للعامل  
المبحث الثاني: آثار علاقة العمل بالنسبة للمستخدم

#### الفصل الثاني: منازعات العمل وكيفية الوقاية منها وتسويتها

المبحث الأول: منازعات العمل الفردية  
المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية

### المحور الأول: الإطار المفاهيمي لعلاقة العمل

#### الفصل الأول: نشأة وتطور قانون العمل

المبحث الأول: علاقة العمل في العصور القديمة والوسطى  
المبحث الثاني: علاقة العمل في العصر الحديث وفي الجزائر

#### الفصل الثاني: مفهوم قانون العمل

المبحث الأول: تعريف وخصائص قانون العمل  
المبحث الثاني: علاقته بفروع القانون الأخرى ومصادره

### المحور الرابع: تعليق و انتهاء علاقة العمل

#### الفصل الأول: تعليق علاقة العمل

المبحث الأول: حالات التعليق الخاصة بالعامل  
المبحث الثاني: حالات التعليق الخاصة بالمستخدم

#### الفصل الثاني: انتهاء علاقة العمل

المبحث الأول: الحالات العادية للانتهاء  
المبحث الثاني: الحالات غير العادية للانتهاء

### المحور الثاني: النظام القانوني لعلاقة العمل

#### الفصل الأول: مفهوم عقد العمل

المبحث الأول: تعريف وخصائص عقد العمل  
المبحث الثاني: عناصر وأركان عقد العمل

#### الفصل الثاني: انعقاد وسريان عقد العمل

المبحث الأول: شروط ومراحل عقد العمل  
المبحث الثاني: إثبات وتنفيذ عقد العمل

## مقدمة

لقد وُجدت الحاجة إلى العمل منذ وجود الإنسان من أجل توفير حياة كريمة ولا زالت هذه الحاجة ضرورة ملحة في حياته، ومن خلال ذلك فقد عرفت المجتمعات عبر التاريخ محاولات تأطير للعمل من خلال استغلال هذه الحاجة ابتداء من استغلال العمال ليصيروا عبيدا لذوي المال وصولا إلى النظام الإقطاعي في العصر الوسيط. وتبعاً لذلك فقد سعت التشريعات الحديثة إلى تخليص العامل من هذه الصفة، أي صفة العبودية، وذلك تحت تأثير مبادئ حقوق الإنسان التي نادى بها المجتمعات الحديثة. حيث أقرت التشريعات الحديثة العديد من الأحكام القانونية حماية للطائفة العمالية، وذلك ابتداء من الخروج عن القواعد العامة للقانون المدني وتخصيص تشريعات خاصة بهذه الفئة، حملت عدة تسميات كقانون علاقات العمل أو القانون العمالي أو كما كان يسمى قبل ذلك بالتشريع الصناعي أو القانون الاجتماعي.

ولقد حاولت التشريعات الحديثة تبيان جميع المسائل التي من شأن علاقات وعقود العمل أن تحتويها، وإن كانت هذه التشريعات أقرت بالصفة التعاقدية لهذه العلاقات، من حيث ترتيب آثار بالنسبة لكلا أطراف هذه العلاقات. وترتيباً على ذلك فقد نظمت هذه التشريعات كيفية إبرام عقد العمل وتحديد كيفية إثباته، والالتزامات المترتبة عنه ومن أهمها تنظيم الأجر الذي يعد أهم حقوق العمال، وكذا تبيان مدة العمل، وظروف العمل الآمنة. وبالمقابل لم تغفل هذه التشريعات مصلحة المستخدمين أو أرباب العمل، وذلك من خلال حماية نشاط المؤسسات المستخدمة الاقتصادي. وتبعاً لذلك فإن تنظيم علاقات العمل من قبل التشريعات الحديثة لقطاع العمل -ومن بينها التشريع الجزائري- خضع إلى محددتين اثنتين محدد أخلاقي يتمثل في ضرورة بسط القدر الكافي من الحماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، ومحدد اقتصادي يتمثل ابتداء في حماية النشاط الاقتصادي للمؤسسة المستخدمة وما يعود ذلك على الاقتصاد الوطني من نفع.

وبالمقابل أيضاً فإن تطور السياسة التشريعية في الجزائر خضع إلى تطور الحاصل في إيديولوجية الدولة الجزائرية، بمعنى المنهج المتبع منذ الاستقلال ابتداء من التوجه الاشتراكي، الذي كان يعد خياراً لا رجعة فيه، وصولاً إلى مرحلة الانفتاح على اقتصاد السوق؛ ولا زال التطور في منهج الدولة الجزائرية يتطور أكثر سعياً إلى دخول اقتصاد السوق، وكل هذا كان من شأنه ولا زال يؤثر على التشريعات العمالية، حيث طرح مؤخراً مشروعاً لتعديل قانون العمل الجزائري. ومن هنا جاءت هذه الدراسة في شكل محاضرات مقدمة لطلبة السنة الثالثة قانون خاص، من أجل تقديم الأطر العامة لقانون العمل.

وكتمهيد أيضاً للدراسات المستقبلية على مستوى الماستر بحكم توافر تخصص قانون اجتماعي، وضحنا للطلبة بأنه سيتم التعرض فيه إلى تفصيل أكبر لمحاور هذه المحاضرات، إضافة إلى العديد من المحاور الأخرى. ومن أجل الإلمام بموضوع هذا المقياس، تم اعتماد أربع (04) محاور كما سيأتي بيانه تبعاً.

## المحور الأول: الإطار المفاهيمي لعلاقة العمل

يعد العمل أداة الإنسان من أجل العيش الكريم بل ويعد أدواته للاستمرار في العيش فهو في أمس الحاجة إليه من أجل تلبية حاجياته وحاجات عائلته، والعمل بهذا النظرة قديم قدم الإنسان ذاته. وتبعاً لذلك تظهر الحاجة إلى التعرض إلى تطور مفهوم علاقات العمل منذ القدم إلى عصرنا الحالي (فصل أول) بغية معرفة تطور نظرة المجتمعات البشرية والفكر القانوني معها لموضوع العمل، وكيفية تنظيمه له، وذلك من أجل الوصول إلى تعريف لعلاقة العمل، والوقوف على عناصرها (فصل ثان).

### الفصل الأول: نشأة وتطور قانون العمل

إن علاقة العمل قديمة قدم الإنسان وذلك لكون العمل أداة لتلبية حاجاته اليومية حيث عرفتها الحضارات المتعاقبة، ونظراً لأهميتها الاجتماعية والاقتصادية فقد عمدت الدول في العصر الحالي إلى تنظيم هذه العلاقة في قانون خاص بها، وهذا ما لم تحد عنه الجزائر حيث سعت منذ استقلالها إلى سن قوانين تتلاءم والفلسفة التي تنتهجها ويقوم عليها اقتصادها.

### المبحث الأول: علاقة العمل في العصور القديمة والوسطى

يمكن تقسيم التطور التاريخي لعلاقة العمل إلى عدة مراحل وفقاً لتطور التجمعات الإنسانية وما حمله ذلك من تطور في المناحي الاقتصادية لحياة الإنسان عبر الزمن، وبذلك يمكن تتبع تطور هذه العلاقة بداية عبر العصور القديمة، وكذا العصور الوسطى، لنستكمل الباقي في المبحث الموالي.

### المطلب الأول: علاقة العمل في العصور القديمة

لقد كان العمل الزراعي أول نشاط يتجلى فيه التنظيم الإنساني للعمل، وذلك بتشكيل التجمعات الإنسانية، وهذا بعد أن كان الأمر مقتصرًا على صنع أدوات بدائية يهدف الإنسان من خلالها إلى توفير طعامه من خلال الصيد، وقد اتسم العمل الزراعي بوحدة المجتمع الإنساني بعدم وجود الطبقة فيه، وبملكيته لوسائل الإنتاج ملكية عامة. غير أن التطور الإنساني لم يقتصر على تجمعات سكانية أو قبائل بل تطور بنحو متسارع لتظهر عدة حضارات متعاقبة كالحضارة اليونانية والرومانية والفرعونية وقبلها البابلية وغيرها، حيث وان اختلفت هذه الحضارات في أبعاد ومميزات أنشطتها الاقتصادية كالصناعة العسكرية مثلاً بالنسبة للحضارة الرومانية أو كالبناى بالنسبة للحضارة الفرعونية، إلا أنها تشترك في كون نسقها العمالي قد طغى عليه التقسيم الطائفي وبروز الملكية الخاصة، وهي الصفة التي دامت طويلاً حتى إلى ما بعد العصور الوسطى، وذلك كنتيجة للتطور الاقتصادي لمجتمعات هذه الحضارات، بحيث زاد الإنتاج عن الحاجة مما دفع إلى ضرورة التعامل مع الفائض منه في إطار المقايضة، مما دفع تقسيم المجتمعات البشرية إلى طبقة نبلاء وأسياد تمتلك وسائل الإنتاج ومقومات الثروة، وطبقة العبيد التي تكدر من أجل العيش وتعد في حكم المملوكة من قبل طبقة الأسياد أو النبلاء.

### المطلب الثاني: علاقة العمل في العصور الوسطى

تميزت علاقات العمل في ظل هذا العصر باستمرار العبودية في استغلال العمال وخضوعهم لنظام اقطاعي، وإن كان بشكل أقل حدة مما كان عليه الوضع في العصور القديمة وذلك بفعل التأثير الديني الكنسي، ومنه لا يمكن تصور قيام علاقة عمل في ظل هذا النظام وفق المفهوم الحديث لهذه العلاقة، والقائم على قدرة العامل على اختيار عمله، وبصورة غير دائمة، بل كان يقوم على الولاء المتبادل بين السيد والعبيد، إذ يدافع العبيد على سيدهم حال تعرضه إلى اعتداء خارجي، بينما يقوم هو بتوفير الحماية لهم، وذلك من خلال منحهم بعض الحرية في مزاوله بعض الأنشطة الخاصة بهم.

كما أنه ومن ناحية أخرى وبمقابل العمل الزراعي الذي طبع النظام الاقطاعي، فقد ظهر وجه جديد في علاقات العمل، صاحب بروز التوجه الصناعي والتجاري في المجتمع الاوروبي، إذ برز نظام الطوائف le régime corporatif حيث يعمد ممتهنوا مهنة معينة إلى تشكيل طائفة في شكل هرمي يرأسها أكبر التجار أو أكبر ممتني هذه المهنة، وتتمثل مهمته في الإشراف على المهنة من خلال الدفاع عن مصالحها، والعمل على احترام اللوائح المنظمة لها التي تشكلت من خلال الأعراف والتقاليد. غير أن نظام الطوائف وإن كان قد استُحدث من أجل حماية العمال، إلا أنه ما لبث أن تحول هو بدوره إلى نظام يهضم حقوق العمال، ذلك كونه صار نظاما لتجميع الثروة في أيدي عائلات قليلة تتحكم في المصانع وأدوات الانتاج.

إلا أن قيام الثورة الفرنسية أدى إلى إلغاء نظام الطوائف، حيث تم إقرار حرية العمل تماشيا ومفهوم الحرية بصفة عامة، حيث حددت المادة الرابعة من إعلان هذه الثورة أن "الحرية هي القدرة على القيام بكل ما لا يضر الآخرين"، كما أشار مرسوم ALLARD لسنة 1791 بصورة صريحة إلى حرية العمل بنصه على أنه: "لكل شخص الحرية في ممارسة الوظيفة أو الفن أو المهنة التي يراها مناسبة له"، كما نص قانون Le chapelier لسنة 1791 كذلك على إلغاء نظام الطوائف بنصه على أنه: "ليس هناك نظام طوائف في الدولة، ليس هناك سوى المصلحة الخاصة للفرد والمصلحة العامة".

### المبحث الثاني: علاقة العمل في العصر الحديث وفي الجزائر

لقد شهد الفكر الحديث، وخصوصا الفكر الاقتصادي، نزعتان متناقضتان تتمثلان في الفكر الاشتراكي والفكر الرأسمالي، غير أن كليهما أشار إلى أهمية العمل كقيمة اقتصادية كبيرة، إلى أن زالت النظم الاشتراكية وبقيت الأنظمة الرأسمالية القائمة على المذهب الفردي، والذي يدعو إلى مبدأ حرية العمل الذي بدت عيوبه تتجلى أكثر فأكثر، مما استدعى التدخل من أجل تنظيم علاقات العمل لحماية للعمال، كما هو الشأن في الجزائر:

### المطلب الأول: علاقة العمل في العصر الحديث

إن المبادئ التي تمخضت عن الثورة الفرنسية وفي مقدمتها مبدأ حرية العمل كأحد أبرز الامتيازات التي تحصل عليها العمل جراء هذه الثورة سرعان ما أدى إلى نتائج عكسية، إذ أن ما ترتب عن قيام الثورة الصناعية من تطور في آلات الإنتاج ومن استعمال للآلات الميكانيكية واستعمال للطاقة البخارية كبديل للعمل البشري، أدى ذلك

كله إلى زيادة كبيرة في نسب البطالة كما أن التوازن الذي سعت مبادئ الثورة الفرنسية إلى إقراره في العلاقات القانونية، لم يتجسد في إطار العلاقات العمالية نتيجة عدم التوازن الاقتصادي الصارخ بين العمال وأرباب العمل، إذ صار العمال يتحملون ضغوط أرباب العمل نتيجة النفوذ الاقتصادي الذي يمتلكونه في مقابل نقص فرص العمل، ما أدى بهم إلى قبول الشروط المجحفة التي تُملى عليهم.

أما على الصعيد القانوني فقد انعكس مبدأ حرية العمل من خلال مبدأ سلطان الإرادة الذي تضمنته معظم القوانين الحديثة، الذي يقتضي ويفترض وجود مساواة قانونية في المراكز القانونية تستند على مساواة فعلية بين أطراف العلاقات القانونية تتمثل في المساواة في المراكز الاقتصادية. غير أن هذا الافتراض لم يتحقق على أرض الواقع حيث بقيت التشريعات مقررّة للمساواة القانونية في حين لم تتحقق المساواة الفعلية أو المساواة في المراكز الاقتصادية بين العمال وأرباب العمل، مما عجل بتدخل الدولة من خلال تشريعات خاصة بالعمال، وإخراجهم من الأطر والقواعد العامة التي يحكمها مبدأ سلطان الإرادة.

وقد كانت بداية تدخل الدولة بموجب نصوص قانونية خاصة في فرنسا، حيث ظهرت عدة تشريعات بداية من سنة 1841، تهدف تارة إلى حماية الأطفال العمال، أو أخرى تهدف إلى تحقيق العدل الاجتماعي.

### المطلب الثاني: ظهور وتطور علاقة العمل في القانون الجزائري

لقد سعت الجزائر منذ استقلالها إلى سن قوانين تنظم علاقات العمل، وذلك كجزء من عملها على بسط سيادتها القانونية، ويمكن تقسيم مراحل التطور التنظيمي لقانون العمل في الجزائر إلى ثلاث مراحل:

#### أولاً- علاقة العمل في الفترة الاستعمارية (1830-1962):

تميزت هذه الفترة بسيطرة المستعمر على علاقات العمل، ولا يوجد قانون عمل خاص بالجزائر، حيث كان يطبق القانون الفرنسي على أساس كونها مستعمرة تابعة لفرنسا، إذ كان العامل الجزائري يفتقد لأدنى حقوقه، حيث كان اهتمامه الوحيد المطالبة بالحرية والاستقلال، ورغم ذلك فقد تأسس الإتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 نتيجة للإضرابات التي قام بها العمال في تلك الفترة.

#### ثانياً- علاقة العمل في الفترة ما بين (1962-1990):

بعد مغادرة المستعمر الفرنسي للجزائر حصل فراغ قانوني في عالم الشغل وفي مختلف النشاطات بانتهاج سياسة الأرض المحروقة، مما جعل الجزائر تواجه مشاكل متعددة خاصة تلك المتعلقة بالتشريع بشكل عام، وقد تقرر مواصلة العمل بالقوانين الفرنسية ماعدا تلك التي تمس بالسيادة الوطنية، ومنه مر هذا التطور بمراحل:

أ) المرحلة الأولى (1962-1971): بداية صدر القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية ماعدا التي تتعارض مع السيادة الوطنية. وذلك تفادياً لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع قوانين وتنظيمات وطنية. وفي سنة 1966 صدر قانون الولاية والبلدية والوظيفة العامة.



أما علاقات العمل فبقيت كذلك، إلى غاية سنة 1971 أين صدر القانون المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات بموجب الأمر 74-71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971.

(ب) المرحلة الثانية (1971-1977): نص هذا قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات المذكور أعلاه في المادة 08 منه على أنه: "تمنح صفة العامل لكل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني"، والغاية من إصدار هذا القانون لم تكن إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل بل كان الهدف تكريس مبدأ نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية بدليل تذكره مادة في هذا القانون بقولها: "عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة هذا الهدف هو الدافع من وراء إصدار القانون المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص".

واستمر العمل بهذا الشكل إلى غاية سنة 1973، حيث تم إلغاء هذا القانون بموجب الأمر رقم 29/73 المؤرخ في 05/07/1973، وفي سنة 1975 بدأت القوانين الخاصة بعلاقات العمل تصدر تدريجيا، حيث صدر القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بموجب الأمر 31/75 المؤرخ في 29/04/1975. وصدر كذلك الأمر رقم 32-75 يتعلق بالعدالة في العمل، والأمر رقم 30-75 يتعلق بالمدة القانونية للعمل، والأمر رقم 75-33 يتعلق بتحديد اختصاصات مفتشية العمل. إن هذه النصوص وظفت أساسا لتطبيق القطاع الخاص مع إمكانية تطبيقها في القطاع العام. نتيجة لذلك اتسمت علاقات العمل وخاصة في القطاع العام الذي يشغل عددا أكبر من العمال بعدم التجانس والانسجام فيما يتعلق بالقوانين، وهو ما دفع إلى إصدار القانون الأساسي للعامل في 1975 لتنظيم علاقات العمل في القطاعين العام والخاص، الصادر بموجب الأمر 12-75 المؤرخ في 05 أوت 1975.

(ج) المرحلة الثالثة (1975-1990): جاء القانون الأساسي العام للعامل انطلاقا من المبادئ والأحكام التي حققها الميثاق الوطني ودستور 1976. وهذه المبادئ هي ذات طابع سياسي واجتماعي خاصة فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات. هدفه وضع الأسس والقوانين العامة التي يقوم عليها عالم الشغل بمعنى الدستور الذي تخضع له كافة علاقات العمل في البلاد وفي مختلف قطاعات النشاط أي يحكم الفئات العمالية باختلاف أصنافها ودرجاتها والوظائف التي تمارسها أو المهن أو القطاعات التي تنتهي إليها. بما في ذلك قطاع الوظيفة العامة

وامتدت هذه الفترة إلى غاية سنة 1978، ابتداء من نهاية 1986 هي المرحلة التي بدأ فيها التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات وتقررت بصفة واضحة ورسمية من خلال ندوة تم عقدها يومي 21 و 22/12/1986، ألقى فيها أكثر من 26 تطبيق حول مختلف جوانب التنمية الوطنية. وتقدمت مجموعات العمل باقتراحات أولها تحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل والتحضير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه والتي يجب اعتمادها ما بين 1988 و 1989، وابتداء من هذه السنة بدأت الجزائر تدخل في نظام جديد وهو نظام التسيير الإداري لعلاقات العمل إلى غاية سنة 1989 مع صدور الدستور الجديد المؤرخ في 23/02/1989، ثم دخلت مرحلة أخرى وهي مرحلة إصدار التعديلات الخاصة بسن قانون جديد سنة 1990.

### ثالثا- علاقة العمل في الفترة ما بين (1990-إلى يومنا هذا):

تطبيقا للمبادئ الواردة في دستور 1989 ، وتجسيدا للاقتراحات التي وجدت قبولا من قبل السلطات، صدر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، ولكون أن أحكام هذا القانون وردت بصفة عامة وجب صدور نصوص تنظيمية لتفصيلها. كما ترتب عن ذلك أيضا صدور عدة قوانين ذات طابع تنظيمي منها القانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، والقانون رقم 90-03 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، والقانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية، والقانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. فكل هذه القوانين جاءت إستجابة للمرحلة الانتقالية من التسيير الإداري لعلاقات العمل إلى التسيير الاتفاقي بموجب دستور سنة 1989 ، مع ضرورة التمييز بين نظامين حيث أن تسيير علاقات العمل في إطار القانون 90-11 تخص قطاعات معينة، بينما تخضع علاقات العمل في إطار الوظيف العمومي أو الإدارات العمومية لأحكام القانون الإداري أو كما يسمى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي عرف تطورا كبيرا لاحقا سنة 2006 ، وهي سنة صدور القانون الجديد للوظيفة العمومية.

إن التطور الحاصل في إيديولوجية الدولة الجزائرية، بمعنى المنهج المتبع منذ الاستقلال ابتداء من التوجه الاشتراكي، الذي كان يعد خيارا لا رجعة فيه، وصولا إلى مرحلة الإنفتاح على اقتصاد السوق؛ ولا زال التطور في منهج الدولة الجزائرية يتصاعد أكثر سعيا إلى دخول اقتصاد السوق، وكل هذا كان من شأنه ولا زال يؤثر على التشريعات العمالية، حيث طرح مؤخرا مشروع تعديل قانون العمل الجزائري.

### الفصل الثاني: مفهوم قانون العمل

إن الأهمية التي يتمتع بها اليوم قانون العمل على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، لم تكن وليدة اليوم كما رأينا، فعلاقة العمل تمثل بالنسبة للعامل أداة العيش الكريم وبالنسبة للمستخدم يمثل حلقة مهمة في الإنتاج وبالتالي في الحركة الاقتصادية. وعليه فإن مفهوم قانون العمل يحمل هذه الأساسيات، لذا سنتطرق في هذا الفصل إلى تعريف قانون العمل وذكر خصائصه:

#### المبحث الأول: تعريف وخصائص قانون العمل

تعددت تعاريف قانون العمل ذلك بتعدد آراء الفقهاء في هذا المجال، كما أن قانون العمل يشمل على عدة خصائص هذا ما سنعرضه على التوالي:

#### المطلب الأول: تعريف قانون العمل

اختلف الفقه في التعريف بقانون العمل وذلك نتيجة لحدائته من جهة، واختلاف تسمياته من جهة أخرى ، حيث هناك من عرفه على أنه "مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر". وهناك من عرفه على أنه

"مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، و ما يترتب عنها من حقوق و التزامات و مراكز قانونية للطرفين".  
كما عرفه البعض الآخر على أنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص (العمال) بالعمل لحساب أشخاص آخرين (أصحاب العمل) تحت سلطتهم و إشرافهم، مقابل أجر". ومن خلال ما سبق فإنه يمكن تعريف قانون العمل على أنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في إطار علاقة العمل.

### المطلب الثاني: خصائص قانون العمل

شكلت قواعد قانون العمل فيما بينها مجموعة ذات استقلالية جعلتها متميزة عن غيرها من القواعد، وتتلخص هذه الخصائص فيما يلي:

(أ) قواعده حديثة النشأة: تعتبر قواعد قانون العمل حديثة النشأة مقارنة بفروع القانون الأخرى. إذ أن هذا الفرع من فروع القانون الداخلي كان في وقت مضى عقدا من العقود المدنية (عقد تسخير الخدمة أو تسخير الأشخاص)، وبعد نشأة المنظمة الدولية للعمل، وتطور الحركة التشريعية في أوروبا، وإقرار مبدأ "العمل ليس سلعة"، وتطور الحركة النقابية الدولية، استقل قانون العمل بذاته وتميز بأحكامه، باعتباره فرعاً من فروع القانون الخاص الذي يهتم بتنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل، وحماية الحقوق وضمان المراكز القانونية.

(ب) قواعده واقعية وقابلة للتكيف: وتعني قدرتها على التكيف والنفذ على في كافة الظروف، والأماكن، والأوقات، ولا توجد أي عوامل، أو مؤثرات تمنع من تطبيق بنودها، لذلك يتميز قانون العمل بأنه قادر على مراعاة حالات العمال، وتقدير ظروفهم، والتمييز بين مهاراتهم، وقدراتهم في القيام بالمهن المختلفة.

(ج) قواعده ذات صبغة أمرة: وتعني هذه الخاصية قانونية قانون العمل، أي أنه من الواجب تطبيقه لحماية كل من العامل، وصاحب العمل، وحصول كل منهما على حقوقه القانونية، لذلك يعتبر كل بند من بنود عقود العمل خاضعاً وملتزمًا بقانون العمل، وأي بند لا يتوافق مع أي نص من نصوص القانون يعتبر باطلاً ولا يصلح تطبيقه، أو تنفيذه. فإن من خصائص قانون العمل، في الوقت الحالي، هو خروجه من نطاق التعاقد الذي يحكمه مبدأ سلطان الإرادة ودخوله في نطاق آخر هو الخضوع للقواعد الأمرة، فلم يعد صاحب العمل حراً في إلقاء شروط العمل حسب ما يريد بل أصبح مقيداً بتلك القواعد الأمرة التي تعتبر من النظام العام لا يجوز مخالفتها، إذ أن هدف القانون هو حماية العمال من تعسف أصحاب العمل.

(د) قواعده ذاتية المصدر: إذ يشارك العمال في صياغتها من خلال ممارسة حقهم في التفاوض والمشاركة في الحوار. وينفرد قانون العمل بخاصية التمثيل الثلاثي، أي أن قواعده توضع بمشاركة ثلاث (أطراف: الحكومة، العمال وأرباب العمل). وتظهر هذه الخاصية عند الحديث عن مصادره، إذ يتميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون

الأخرى، بكون الاتفاقيات الجماعية التي يبرمها العمال بمشاركة أرباب العمل لتنظيم المسائل غير المدرجة ضمن بنود القانون أو التنظيم.

هـ) قواعده قابلة للتدويل: إن مصالح العمال واحدة، يصرف النظر عن الجنس أو الجنسية أو اللغة أو الدين أو الانتماء القومي أو السياسي أو الاجتماعي، وهذا ما يجعل قواعده وأحكامه قابلة للتدويل في جزئها الغالب. وقد أثبتت التجربة نجاح المنظمة الدولية للعمل، المنظمة الدولية الوحيدة التي صمدت طيلة قرن من الزمن، فمنذ 1919 والمؤتمر الدولي للعمل يعمل على توحيد المعايير الأساسية التي تعني حماية العمال وتنظيم ظروف العمل، وشكلت مجمل الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنه، الإطار القاعدي الأدنى الذي تستند إليه جميع الدول الأعضاء في صياغة قوانين العمل الخاصة بها. ومن أمثلة القواعد الدولية للعمل السارية في جميع بلدان العالم، نذكر: العمل ليس سلعة؛ التوظيف الحر والمجاني؛ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي.

### المبحث الثاني: علاقته بفروع القانون الأخرى ومصادره

يمثل قانون العمل إحدى فروع القانون الحديثة النشأة مقارنة بفروع القانون الأخرى، يتمتع بذاتية واستقلالية، وينفرد بجملة من الخصائص التي ميزته عن غيره من الفروع القانونية. يعتبره غالبية الفقهاء ذلك الفرع من فروع القانون الخاص، بحكم أنه ينظم في الأساس العلاقات الخاصة التي تنشأ بين العامل ورب عمله، سواء أكانت علاقة فردية أو جماعية.

### المطلب الأول: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

إن استقلالية قانون العمل لا تعني بأي حال عدم وجود علاقة تأثير وتأثر بينه وبينه وغيره من فروع القانون الأخرى، سواء منها فروع القانون الخاص أو نظيرتها من فروع القانون العام، وهذا ما سوف نوضحه بإيجاز فيما يلي:

أ) علاقة قانون العمل بالقانون المدني: إن وجود بعض المسائل في قانون العمل تم إحالتها إلى القانون المدني وأبرزها إبرام عقد العمل الذي يخضع للقواعد العامة لانعقاد العقد يجعل له علاقة متينة مع القانون المدني ولا ننسى البعد التاريخي الذي كان قانون العمل فيما مضى جزء من القانون المدني ولكن للتغيرات التي حصلت استوجب استقلالية قانون العمل ولكنها ليست استقلالية تامة مثال: ما يخص أركان العقد - التعبير عن الإرادة... الخ فنجدها موجودة في القانون المدني.

ب) علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي: تتمثل في النصوص الأمرة المرتبطة بالجزاء حيث أن قانون العمل يحتوي على عقوبات جنائية لقمع الجرائم التي ترتكب بمخالفة قواعده، فالإلزامية القواعد القانونية الأمرة تكمن في العقوبات الجزائية المطبقة على مخالفيها.

ج) علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي: وهي علاقة تكاملية لأن قانون العمل ينظم علاقة العامل ورب العمل، والقانون الاقتصادي ينظم المؤسسات المستخدمة.

## المطلب الثاني: مصادر قانون العمل

يقصد بمصادر قانون العمل المنابع التي تستقي منها القاعدة القانونية أساسها ومنشأها وبها ترسم حدودها، ويستمد قانون العمل أحكامه وقواعده من عدة مصادر، منها ما هو داخلي و المتمثلة أساسا في النصوص القانونية والتنظيمية، ومصادر خارجية والتي تصدر عن المنظمات الدولية المختصة في شكل معاهدات واتفاقيات دولية. وفيما يلي نعرض لهذه المصادر وبشيء من التفصيل:

### الفرع الأول: المصادر الداخلية لقانون العمل

تتمثل هذه المصادر في مجمل المبادئ ومجموعة القانونين والتشريعات الوطنية المنظمة للعمل وتختلف أو تقسم بحسب قوتها الإلزامية إلى ما يلي:

#### أولا - المصادر الرسمية :

تحتل المبادئ الدستورية في السلم التشريعي في كافة الدول بما فيها التشريع الوطني ، مع ملاحظة أن دستور 1996 هو من الدساتير القانونية بمعنى يكتفي بالنص على المبادئ الأساسية والقانونية للعمل ، مثلا : الحق في الإضراب، الحق النقابي، الحق في الأمن، الحق في العمل... الخ .

أ) النصوص التشريعية : وهي القوانين الصادرة عن الهيئة التشريعية وهي ترجمة لمبادئ الدستور ( قانون 11-90 المؤرخ في 12 أبريل 1990 المعدل والمتمم بموجب النصوص التالية :

- القانون رقم : 29-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 .
- المرسوم رقم : 03-94 المؤرخ في 11 أبريل 1994 .
- الأمر رقم : 21-96 المؤرخ في 09 جويلية 1996 .
- الأمر رقم : 02-97 المؤرخ في 01 نوفمبر 1997 .
- الأمر رقم : 03-97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 .
- القانون رقم : 02-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، وهو معدل ومتمم بموجب القانون 02-91 .
- قانون رقم : 03-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 معدل ومتمم بالأمر رقم 11-96 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل
- وكذلك قانون 04-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل في العمل معدل ومتمم بموجب الأمر 22-91 . المادة 157 من قانون 11-90 تنص : (( تلغى كل الأحكام المخالفة لهذا القانون ولاسيما الأمر رقم : 74-71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والأمر رقم : 31-75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ، والقانون رقم : 06-82 المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل )) . وكذلك اختصاص البرلمان في المجال التشريعي هو أصيل وليس مفوض وذلك لارتباطه بالحريات العامة والحقوق الاجتماعية والأساسية للفرد .

(ب) النصوص التنظيمية : قانون العمل يتميز بالواقعية وترتب عن ذلك جعل النصوص التشريعية عاجزة عن كل ما يتعلق بعلاقات العمل . ترتب عن ذلك ضرورة ترك تنظيمها بوسيلة أكثر مرونة وفعالية باختلاف درجات النصوص التنظيمية من مراسيم وقرارات وتعليمات مثال : مراسيم تنفيذية صدرت عن رئيس الحكومة ( كمرسوم : 416-90 و 418-90 ) .

### ثانيا - المصادر المهنية :

وتتمثل المصادر المهنية من تلك المصادر ذات البعد المهني وهي كالتالي:

(أ) الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل : تعتبر من أهم المصادر المهنية لقانون العمل كونها تتضمن قواعد قانونية أكثر ملائمة للعمال بسبب استقلاليتها عن السلطات الرسمية وأيضا كونها تخضع للإرادة الحرة للعمال وأرباب العمل دون المساس بالنظام العام وأحكامه . أهمية هذه الاتفاقيات كمصدر لقانون العمل سببه التفاوض الذي يتم بين ممثلي العمال وأصحاب العمل حيث يتم وضع كافة الشروط والأحكام بشكل مرضي للطرفين , الأمر الذي يعطيها الشرعية والالتزام بضرورة احترامها من كلا الطرفين لأن أحكامها نابعة من إرادتهم وليست مفروضة عليهم . المشرع الجزائري أباح للاتفاقيات الجماعية إمكانية إدراج أحكام يكون فيها فائدة أكثر للعمال , المادة 118 من قانون 11-90 التي تنص : (( تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها أو انضمت إليها وتطبق على عمالها , إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع في عقود العمل المبرمة مع المستخدم )) . تجدر الإشارة إلى أن تشريعات العمل غالبا ما تحيل تنظيم المسائل العملية والإجرائية إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل مما يضفي عليها نوع من الرسمية والأولوية في التطبيق عند تعارضها مع مصادر أخرى .

(ب) النظم الداخلية : المواد 75 إلى 79 من قانون 11-90 تطرقت للنظام الداخلي . هي لوائح تنظيمية تصدر من صاحب العمل ( مدة العمل , كيفية العمل , طريقة ممارسة العمل ) يتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات الخاصة بتنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة . النظام الداخلي متى توفر على الشروط القانونية المقررة يأخذ طابع الرسمية ويمكن للقضاء اللجوء إليه في حالة غياب نصوص قانونية تحكم النزاع المعروف عليه .

### ثالثا - الأحكام القضائية :

تلعب دورا كبيرا في صياغة قواعد قانون العمل وذلك بترسيخ بعض المبادئ بعد تبنيها من قبل الهيئات التشريعية والتنفيذية وهو ما يتعلق بالأحكام الحائزة على حجية الأمر القضائي فيه .

### رابعا - العرف :

لم تنص المادة 08 من قانون 11-90 لكن بالرجوع إلى القاعدة العامة وبالتالي غير ممكن نفي دور العرف . فقانون العمل يمتاز بالواقعية فهو الذي أعطى للعرف دور خرق وإنشاء قواعد قانونية للعمل فالعرف يعتبر من المصادر المهمة لقانون العمل . ومن أهم المسائل التي نشأت بالعرف : الحق النقابي وممارسة وتكوين النقابات قبل صدور القوانين التي تنظمها . إحترام العمل للاتفاقيات الجماعية , فالأصل أنها ممارسات عملية حرة لم تلبث الدولة

أن اعترفت بها رسميا ونظمتها في نصوص قانونية ملزمة . عند مقارنة الأدوار الترتيبية لمصادر قانون العمل نجد أن الاتفاقيات الجماعية تعلق العرف . فالقانون يعتبر المصدر الرسمي , أما الأحكام القضائية والاتفاقيات والعقد والعرف فتعتبر كمصادر احتياطية لقانون العمل .

### الفرع الثاني: المصادر الخارجية لقانون العمل

نظرا لتشابه ظروف عمل العمال حيثما كانوا، سعت العديد من المنظمات الدولية إلى العمل من أجل حث الدول على إبرام معاهدات دولية بخصوص العمل وتمثل أبرز هذه المنظمات في:

أولا- منظمة العمل الدولية: أنشئت بمقتضى معاهدة فارسي سنة 1919 بعد الحرب العالمية الأولى تهتم بتوحيد التشريعات العمالية ووضع تشريع دولي بشأنه، كانت تابعة لعصبة الأمم المتحدة ثم الأمم المتحدة بعدها كجهاز مستقل تابع لها.

ثانيا- المجلس الأوروبي: يعتبر منظمة إقليمية أوروبية للعمل نشأت بمقتضى اتفاقية أبرمت في بريطانيا سنة 1942، وتضم 40 دولة أوروبية، كان من مهامها عقد العديد من الاتفاقيات المتعددة الأطراف في أوروبا بشأن العمل.

ثالثا- منظمة العمل العربية: تعتبر هذه المنظمة التي أنشئت عام 1970 كوكالة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية، حيث قامت بوضع عدة اتفاقيات وتقديم عدة توصيات بشأن التأمينات الاجتماعية ومستويات العمل وتنقل اليد العاملة، والمرأة العاملة وغيرها من المسائل التي تهم العمال. وتبعاً لذلك تقوم هذه الهيئات بوضع تشريعات دولية في شكل اتفاقيات دولية بحيث تصادق عليها الدول ومن بينها الجزائر، وتسعى إلى ضمان مواكبة تشريعاتها الوطنية لها.

## المحور الثاني: النظام القانوني لعلاقة العمل

يحتل الجانب التنظيمي لعلاقة العمل في النظم القانونية المقارنة المعاصرة أهمية كبيرة، نظرا لما يلعبه تدخل الدولة الحديثة من دور فعال في تحديد وتوجيه علاقات العمل، ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة، تفرض على العمال وأصحاب العمل على حد سواء اعتماد أنماط وأساليب تنظيمية موحدة ومنسجمة ومستقرة، قصد ضمان المساواة في الحقوق والواجبات لكلا الطرفين وضمان استقرار علاقات العمل وابتعادها عن المنازعات قدر الإمكان. من هذا المنطلق لا بد لنا أن نحدد بداية مفهوم عقد العمل (فصل 1)، بعدها كيفية انعقاده وسريانه (فصل 2).

### الفصل الأول: مفهوم عقد العمل

تشمل دراسة مفهوم عقد العمل كلا من تعريفه وخصائصه، وكذا عناصره وأركانه كما يأتي بيانه:

#### المبحث الأول: تعريف وخصائص عقد العمل

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى تعريف عقد العمل وخصائصه بالشكل المبين أدناه:

#### المطلب الأول: تعريف عقد العمل

نشأ في ظل القانون المدني وبالتالي فإن أغلب التعريفات في تلك الفترة تخضع لما ورد في القانون المدني . وتسمية عقد العمل حديثة لم تظهر إلا في أواخر القرن 19 م وهذه التسمية انتشرت كصفة شأنها شأن البضاعة القابلة للبيع والإيجار لدى الفقه والقضاء . هناك محاولات تشريعية وفقهية لتعريف عقد العمل، فمعظم التشريعات المقارنة لم تتعرض لتعريف عقد العمل تاركة ذلك للفقه والقضاء، وعرف عموما على أنه اتفاق بين شخص للعمل لقاء مقابل مالي لحساب شخص آخر وتحت سلطته وإشرافه ، في مدة معينة ، كما عرف بأنه :عقد يتعهد به أحد الطرفين ، بأن يخصص عمله لخدمة طرف آخر تحت توجيهه مقابل اجر يتعهد به الطرف الآخر . والتشريع الجزائري حذا حذو تشريعات العمل الأخرى ولم يعرف عقد العمل واكتفى بالنص في المادة 08 من القانون 90-11 : " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما " . وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات .

#### المطلب الثاني: خصائص عقد العمل

يتميز عقد العمل بمجموعة من الخصائص نذكرها بشكل موجز فيما يلي:

(أ) عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين : يرتب عقد العمل التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين ، حيث يلتزم العامل بتقديم الخدمات و يلتزم المستخدم بدفع الأجر.

(ب) عقد العمل من عقود المعاوضة : فلا يعد عقد العمل من عقود التبرع، أي أن كل طرف يأخذ مقابلا لما يعطي.

(ج) عقد العمل من العقود الرضائية : تكفي لانعقاده توافق إرادة المتعاقدين.



(د) الصفة الاستمرارية: فعقد العمل لا ينتهي بمجرد توافق الإرادتين ، وإنما يبقى الطرفان ملتزمان بالعقد إلى غاية نهاية المدة المتفق عليها.

(هـ) الاعتبار الشخصي لعقد العمل: فعقد العمل عقد شخصي، أي أن العامل يلتزم شخصيا بأداء مهامه اتجاه المستخدم.

### المبحث الثاني: أركان وعناصر عقد العمل

سنتناول في هذا المبحث كلا من أركان عقد العمل والعناصر المكونة له:

#### المطلب الأول: أركان عقد العمل

تتمثل أركان عقد العمل والتي تمثل دعائم أي عقد على ما تحدده المبادئ العامة من أهلية، تراضي، محل، وسبب، ويكون في عقد العمل على الشكل الآتي:

#### أولا - الأهلية:

هي صلاحية الشخص لمباشرة التصرفات القانونية أو هي صلاحية الشخص لصدور العمل القانوني منه على وجه يعتد به قانونا. يجب أن تتوفر في طرفي العقد أهلية التعاقد، ونظرا للطابع الخاص لهذا العقد الذي لا يتسم بالتوازن في مركز الطرفين فإن شروط الأهلية تختلف من المستخدم إلى العامل.

(أ) أهلية العامل: يعتبر عقد العمل بالنسبة للعامل من الأعمال الدائرة بين النفع و الضرر وهذا يقتضي منطقيًا بلوغه سن الرشد د ، لكن المشرع الجزائري جنح عن القواعد العامة التي تقضي أن يكون المتعاقد بالغا 19 سنة كاملة طبقا للمادة 40 من القانون المدني واكتفى بسن 16 سنة كاملة، حسب المادة 15 من ق ع ع. واشترط رخصة من وليه الشرعي. ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي، وبهذا تعتبر أهلية العامل ركنا جوهريا في عقد العمل حيث إذا تخلف هذا الركن من شأنه أن يجعل هذا العقد باطلا.

(ب) أهلية المستخدم: لا يتضمن القانون أحكاما خاصة بها وبالتالي يطبق بشأنها القواعد العامة في الأهلية لاسيما المادة 78 من القانون المدني " كل شخص أهل للتعاقد، ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون " ، إذا كان الشخص طبيعيا يجب أن تتوفر فيه الأهلية الكاملة طبقا للمادة 40 من القانون المدني أما إذا كان الشخص معنويا فإن أهليته يقابلها اختصاصه حسب ما تحدده القوانين الداخلية للمؤسسات المستخدمة.

خلاصة القول أن الأهلية من الأركان الجوهرية و الأساسية لصحة العقد سواء تعلق الأمر بأهلية العامل التي تطبق بشأنها قواعد قانون علاقات العمل أو أهلية المستخدم التي تخضع للقواعد العامة في الأهلية طبقا للقانون المدني.

#### ثانيا - الرضا:

يوجد التراضي بوجود إرادتين متوافقتين، ويجب لوجود التراضي أن تتجه هذه الإرادة لإحداث أثر قانوني، ولم تنص تشريعات و قوانين العمل على أحكاما خاصة بهذا الركن ، وبالتالي فإنه يتم الرجوع إلى أحكام القانون

المدني، وقبل التعبير عن الرضا في عقد العمل بجميع الوسائل بما فيها الكتابة، والكلام والإشارة ... حيث يجب أن يكون الرضا في عقد العمل خاليا من عيوب الرضا وهي:

(أ) **الغلط**: يجوز للمتعاقد الذي وقع في غلط جوهري وقت إبرام العقد، أن يطلب إبطاله، يكون الغلط جوهريا إذا بلغ حدا من الجسامة حيث يمتنع المتعاقد عن إبرام العقد لو لم يقع في هذا الغلط، و يعتبر الغلط جوهريا على الأخص صفة المتعاقد.

(ب) **التدليس**: يجوز إبطال عقد العمل إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين بلغت حدا من الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد.

(ج) **الإكراه**: يجوز إبطال عقد العمل إذا اكراه أحد المتعاقدين على إبرامه تحت سلطان رهبة بينة بعثها المتعاقد الآخر في نفسه.

(د) **الاستغلال**: إن الاستغلال الذي يعيب الرضا و المقرر في المادة 90 من القانون المدني يحتاج لتحقيقه توافر الطيش و الهوى لدى المتعاقد و استغلال ذلك من طرف المتعاقد الأخر، وهذا ما يندر وقوعه عند إبرام عقد العمل، و إذا ما تحقق فيكون بالنسبة للعامل و يتعلق غالبا بمبلغ الأجر.

### ثالثا - المحل:

محل الالتزام هو الأداء الذي يلتزم به المدين في مواجهة الدائن و هذا الأداء قد يكون القيام بعمل أو الامتناع عن القيام بعمل. ومحل عقد العمل بالنسبة للعامل ما يؤديه من عمل حسب المواصفات التي يفرضها العقد، أما بالنسبة للمستخدم فهو المقابل المالي الذي يقدمه للعامل.

### رابعا - السبب:

هو الغاية أو الهدف الذي يسعى المتعاقد إلى تحقيقه من وراء تعاقدته والتزامه، وسبب التزام العامل هو الأجر، أما بالنسبة للمستخدم فهو العمل. والتالي فأن سبب التزام العامل هو محل التزام المستخدم والعكس.

### المطلب الثاني: عناصر عقد العمل

تتمثل العناصر الأساسية لعقد العمل فيما يلي:

(أ) **عنصر الأجر**: الأجر هو المبلغ الذي يتقاضه العامل نتيجة العمل العضلي أو الفكري الذي يبذله مقابل مدة زمنية معينة أو هو المقابل المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل المتفق عليه، سواء كان نقدا أو عينا، وسواء دفع يوميا أو أسبوعيا أو شهريا. ويمثل عنصر الأجر في عقد العمل سبب التزام العمل و محل التزام صاحب العمل. ولا نكون أمام عقد عمل إذا تم اتفق الطرفان على قيام أحدهما بالعمل لدى الآخر دون مقابل. القاعدة العامة أن الأجر لا يكون مستحقا إلا بعد تنفيذ العمل. ويشترط لاستحقاق الأجر: أن يكون عقد العمل قائما بين العامل ورب العمل صحيحا. - أن يقوم العامل بأداء العمل المتفق عليه. - يتكون الأجر من حيث المحتوى

من عنصرين أساسيين هما العنصر الثابت أي الأجر الأساسي ، وعنصر متغير والذي يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالإنتاجية.

(ب) عنصر العمل : وهو كل جهد إنساني الذي يبذله العامل تحت إشراف صاحب العمل، سواء كان هذا الجهد فكريا أو جسميا .ويترتب على ذلك ما يلي: أن يبذل العامل في ذلك عناية الشخص المعتاد : وهي العناية التي يبذلها العامل العادي الذي يكون من- ذات درجة العامل ومهاراته. قيام العامل بالأداء الشخصي للعمل- . لا يجوز لرب العمل تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه- . يجب على رب العمل توفير الأدوات الضرورية للعمل.

(ج) عنصر المدة : وهي الفترة الزمنية التي يضع العامل خلالها جهده أو نشاطه في خدمة صاحب العمل ، ومن حيث المبدأ فإن لطرفان الحرية في تحديدها مع مراعاة أحكام والنصوص القانونية والتنظيمية.

(د) عنصر التبعية : يعتبر عنصر التبعية المميز الأساسي لعقد العمل عن غيره من عقود المعاوضة، والتبعية هي خضوع العامل في عمله إلى إرادة اشرف وتوجيه المستخدم في المدة التي يكون فيها العقد مبرما، ويفرض على العامل إطاعة رب العمل، وللتبعية صورتان تتمثل في:

1- التبعية الفنية: يخضع العامل لسلطة وإشراف رب العمل خضوعا تاما، بحيث يرسم له خطة العمل- ويوجهها ويشرف على تنفيذها.

2- التبعية الإدارية أو التنظيمية : فتقتصر سلطة رب العمل على إدارة العمل وتنظيم ظروفه الخارجية- كتحديد مكان العمل، وتعيين أوقاته، وتوزيع العمال، القيام بالتفتيش للتأكد من مراعاتهم للتعليمات المعطاة لهم.

### الفصل الثاني: انعقاد وسريان عقد العمل

يقصد بسريان عقد العمل متابعة التطورات والحالات والأوضاع المختلفة التي تمر بها الحياة المهنية للعامل، منذ أن يثبت في منصب عمله إلى انتهاء علاقته بصاحب العمل، حيث أن عقد العمل يمر بشروط ومراحل لا بد منها، كما يخضع إلى مسائل معينة لإثباته.

#### المبحث الأول: شروط انعقاد عقد العمل

عقد العمل كأى عقد آخر يجب لقيامه صحيحا توافر شروط معينة وهذا بالنظر إلى أهميته، إذ يخضع عقد العمل في أصله العام إلى القواعد العامة لنظرية العقد الواردة في القانون المدني مع خضوعه أيضا لبعض الخصوصيات التي تضمنها قانون العمل، حيث يقسم الفقه شروط انعقاد عقد العمل إلى شروط شكلية، وشروط موضوعية.

#### المطلب الأول: الشروط الشكلية لعقد العمل:

إن الأصل العام الذي تتميز به عقود العمل أنها عقود رضائية يكفي لانعقادها توافر ركن الرضا والمحل والسبب، غير أنه يجوز إذا اتفق أطراف عقد العمل أن ترد كتابة، غير أنه وبخصوص عقد العمل المحدد المدة فقد

فضل المشرع الجزائري اعتماد القالب الشكلي، ذلك بالنظر إلى كون هذا النوع من عقود العمل يعد استثناء على اعتبار عقد العمل غير محدد المدة في أصله. ومهما يكن من أمر فإن عقود العمل يجب أن تتضمن بعض البيانات المحددة سواء كانت وفقا للتنظيم المعمول به، أو بناء على اتفاق أطرافه، بحيث تقسم هذه البيانات إلى بيانات إجبارية أو جوهرية، أو بيانات اختيارية أو تكميلية.

**أولا - البيانات الإجبارية في عقد العمل:** تتمثل هذه البيانات الجوهرية على وجه الخصوص فيما يلي:

(أ) تحديد هوية الأطراف ومدة العمل: وذلك من خلال التام والكامل لاسم العامل وكل عناصر هويته وعنوانه، ونفس الامر بالنسبة للمستخدم، كما يجب أن يتم الاتفاق حول تاريخ بدأ سريان العقد نظرا لما يؤثر ذلك على حقوق وواجبات الطرفين، وكذا تاريخ نهايته إذا ما كان عقدا محدد المدة.

(ب) تحديد منصب العمل: يجب الاتفاق على طبيعة العمل ذلك أن هذا الأمر مرتبط بالمؤهلات العلمية والفنية التي يملكها والتي تعاقد المستخدم معه من أجلها، لذا وجب الاتفاق على طبيعة العمل الذي يتناسب مع هذه المؤهلات.

(ج) تحديد الأجر ومشمولاته: يجب الاتفاق على الأجر باعتباره أحد أهم عناصر عقد العمل، ذلك لكونه الوسيلة التي يضمن بها العامل عيشا كريما، وكما يعتبر الأجر من جهة أخرى سببا لتبعية العامل للمستخدم تبعية اقتصادية، لذا وجب تحديده تحديدا دقيقا سواء فيما يخص الأجر الأساسي أو مكملاته.

**ثانيا - البيانات الاختيارية أو التكميلية لعقد العمل:**

هي بيانات لا يؤثر غيابها في صحة العقد، وتتعدد هذه الأحكام بحيث لا يمكن حصرها، إلا أن أهمها:

1. توزيع ساعات العمل، وفترات المناوبة.
2. تبيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل.
3. تبيان حالات التعديل سواء تعلق الأمر بالمستخدم كتحويل الملكية أو بالعامل كحصوله على شهادة تؤهله للترقية.

**المطلب الثاني: الشروط الموضوعية لعقد العمل:**

أسلفت الدراسة أن الأصل عقد العمل في أصله عقد رضائي، وبالتالي يكفي لقيامه وإبرامه توافر الرضا والمحل والسبب، وهذه العناصر هي ما تعد في الأصل أركان عقد العمل (سيأتي لاحقا التفصيل فيها).

**المبحث الثاني: مراحل عقد العمل وإثباته**

مما سبق التطرق إليه فإن عقد العمل يخضع لشروط لا بد من احترامها، ولعل هذا ما يفسر سبب وجود مراحل للتعاقد بخصوص العمل. إضافة إلى أن أهمية عقد العمل وأثرها على مراكز أطرافه تستدعي دراسة طرق إثباته وهو ما سيتم توضيحه تبعا:

### المطلب الأول: مراحل إبرام عقد العمل

نظرا لأهمية آثار عقد العمل على كل من العامل والمستخدم، فإن إبرامه يتم عبر مراحل (م1)، كما أنه نظرا لأهمية هذا العقد فقد أقرت التشريعات الحديثة طرقا لإثباته. تمر عملية إبرام عقد العمل بمرحلتين اثنتين، مرحلة التجربة وعملية التثبيت:

#### أولا - فترة التجربة:

إن الهدف من فترة التجربة هو تأكيد المستخدم من مؤهلات العامل، والتي من أجلها تعاقد معه، وكانت المادة 120 من قانون علاقات العمل 11/90 قد تركت أمر تحديدها إلى الاتفاقيات الجماعية. غير أن المشرع الجزائري عاد وحدد الفترة القصوى لفترة التجربة والمتمثلة في 6 أشهر فيما يخص المناصب العادية، و 12 شهرا فيما يخص المناصب التي تحتاج إلى مؤهلات عالية. وتبعاً لذلك فإن التكييف القانوني لعقد العمل في ظل هذه المرحلة يتمثل في كونه عقد ابتدائي مرتبط بشرط فاسخ يتمثل في عدم قدرة العامل في إثبات مؤهلاته بعد انقضاء مدة التجربة. ويمكن في ظل هذه المرحلة للمستخدم إنهاء العقد متى شاء بدون إخطار مسبق أو تعويض إذا ما تبدى له عدم قدرة العامل على إثبات مؤهلاته، كما أنه بالمقابل فإن للعامل الحق في التمتع بجميع الحقوق التي يتمتع بها بقية العمال ما عدا حالة الاستبعاد وطلب الانتداب، كما يمكنه هو أيضا الانسحاب وفسخ العقد إذا ما ظهر له عدم ملاءمة ظروف العمل لما يطمح إليه.

#### ثانيا - مرحلة التثبيت:

هي المرحلة التي يتم فيها تثبيت العامل في منصبه بعد أن يكون قد اقتنع بمنصبه، وبعد أن يكون كذلك المستخدم قد اقتنع هو أيضا بمؤهلات العامل الخاضع للتجربة. ويكيف العقد بعد انقضاء فترة التجربة على أنه عقد نهائي، وبذلك أن يختلف العقد في هذه المرحلة عنه في مرحلة التجربة التي يكون فيها العقد ابتدائيا، إذ أن الأصل أن ينسخ العقد النهائي العقد الابتدائي طبقا للقواعد العامة.

### المطلب الثاني: إثبات عقد العمل

لقد خالف المشرع الجزائري بخصوص عقد العمل طريق الإثبات الواردة في القواعد العامة المنصوص عليها في المادة 333 ق م ج التي لا تجيز الإثبات سوى بالكتابة فيما عدا التصرفات التجارية؛ ذلك أن نص المادة 10 من قانون 11/90 قضى بأنه يمكن أن يثبت عقد العمل بأي وسيلة كانت. ولعل سبب خروج عقد العمل عن القواعد العامة يعود إلى خصوصية عقد العمل، إذ أنه يمكن أن ينعقد كتابة أو شفاهة، فهو طبقا لقانون علاقات العمل ينعقد وفق أي شكل يتفق عليه الأطراف.

## المحور الثالث: أثار علاقة العمل والنزاعات الناشئة عنها

يترتب على قيام علاقة العمل جملة من الآثار التي تعود على كل طرف من طرفي هذه العلاقة، وهذا ما يساهم في تنفيذ ما يأتي في محتواه سواء على الصعيد الفردي المعبر عنه بعقد العمل، أو على الصعيد الجماعي والذي يترجم بإبرام اتفاقيات جماعية (فصل 1). غير أن هذه العلاقات سواء الفردية أو الجماعية لا تكون دائماً مستقرة وهادئة، وإنما في أغلب الأحيان تشوبها خلافات كثيرة ومتنوعة تستدعي التدخل لحلها أو الأخرى الوقاية منها قبل تسويتها (فصل 2).

### الفصل الأول: أثار علاقة العمل

تقوم علاقة العمل على أساس مبدأ حسن النية الواجب توافره في العقود طبقاً للقواعد العامة للقانون المدني، وبمقتضى ذلك فإن على كل من العامل والمستخدم تنفيذ ما تم الاتفاق عليه في عقد العمل، مع مراعاة الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية. وبموجب ذلك يتمتع العامل بحقوق متعددة على أن يبذل الجهد اللازم من أجل تنفيذ الواجبات المفروضة عليه (مبحث أول)، كما للمستخدم أيضاً حقوق لكنها في شكل صلاحيات وسلطات على أن ينفذ الالتزامات الملقاة على عاتقه (مبحث ثاني)، من تم تشكل هذه الحقوق والالتزامات جميعها أثار علاقة العمل.

### المبحث الأول: أثار علاقة العمل بالنسبة للعامل

بمجرد إبرام عقد العمل تترتب في ذمة العامل مجموعة من الحقوق وكذا الالتزامات العقدية (يترتب على مخالفته لهذه الأخيرة مجموعة من الجزاءات سنبينها في حقوق المستخدم):

#### المطلب الأول: حقوق العامل

تتعدد حقوق العامل ولقد اتفقت معظم التشريعات والاتفاقيات الدولية على ضرورة حمايتها، وهي تنوع بين تلك التي تخص كل عامل وتلك الحقوق المشتركة بين العمال وعليه سنصنفها كما يلي:

#### أولاً - الحقوق الفردية:

وهي تلك الحقوق التي تخص كل عامل وتتمثل في الأجر والحماية المهنية والصحية والاجتماعية:

(أ) الحق في الأجر: يعد الأجر أحد عناصر علاقة العمل وكذا أهم حق مضمون للعامل، حيث أنه المقابل المالي للالتزام العامل ببذل جهد، وقد استعمل قانون العمل 11/91 تسمية الأجر والراتب في المادة 80، وتتمثل عناصره في العنصر الثابت والعنصر المتغير، يحدد عن طريق الاتفاق بين الطرفين أو بالتفاوض الجماعي، ويحدد إما بمعيار المدة أو معيار المردودية. وأهم ما يخص الأجر أنه يخضع لنظام خاص يجعله ممتازاً عن بقية الديون وغير قابل للحجز أو

التنازل. كما أنه يخضع لمبادئ أساسية تتمثل فيما يلي: (مبدأ المساواة، الدفع النقدي، الدفع المنتظم والكلي، الإقرار بحد أدنى، الارتباط بين الأجرة والعمل المقدم، الامتياز عن باقي الديون، ومبدأ وجوب تسليم قسيمة الأجر).

(ب) الحق في الضمان الاجتماعي: جاءت بهذا الحق النقابات في الثورة الصناعية في أوروبا نتيجة الإصلاحات التي وضعها رئيس الوزراء "بسمارك" في بروسيا، وقد كانت الانطلاقة بمفهوم الادخار الفردي ثم المساعدة الاجتماعية ثم التأمين القائم بموجب عقد بين العامل وشركة التأمين، يترتب عنه في حال تعرضه لضرر يكون محددًا كخطر مؤمن عليه، ثم تطورت إلى تأمين حوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة، وذلك بموجب الاتفاقية الدولية رقم 102 عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي. وهو أيضا ما أقرت به الجزائر بانتهاج منظومة التأمين على مختلف المخاطر المهنية، وتشمل هذه التغطية حتى زوج العامل وأصوله وفروعه الذين تحت كفالتة.

(ج) الحق في الراحة: لقد تم تكريس الحق في الراحة والعطل لمسح الجانب الاستغلالي للعمال بموجب المادة 33 من قانون علاقات العمل، وقد منحت هذه الحماية بأن تكون نهاية فترة العمل الأسبوعي مقدرة بـ 44 ساعة أسبوعيا، وعطلة سنوية حسب المادة 39، وهي فترات من النظام العام خاصة السنوية، إذ لا يمكن حتى للعامل التنازل عنها، وكل اتفاق يخالف ذلك يعد باطلا بطلانا مطلقا. من جانب آخر يمنع على العامل خلالها العمل لدى الغير أو لدى نفسه، ذلك لأن القصد من هذا القطع هو الراحة للعامل، وللإشارة فقد نص على هذا المنع صراحة المشرع المصري والفرنسي عكس الجزائري. هذا ويمكن استدعاء العامل عند الضرورة في العطلة وهو ما نصت عليه المادة 48 من قانون علاقات العمل.

### ثانيا - الحقوق الجماعية:

وهي تلك الحقوق التي لا تخص عاملا واحدا فقط وإنما العمال مجموعين، وتتمثل في حقوق سنورها بالتفصيل عند الحديث عن منازعات العمل الجماعية والتي تثور حول هذه الحقوق: (الحق النقابي، الحق في اللجوء إلى الإضراب، الحق في المشارك والتفاوض الجماعي).

### المطلب الثاني: واجبات العامل

يراد بآثار علاقة العمل بالنسبة للعامل الحقوق والواجبات أي الالتزامات التي يتحملها العامل، وتتمثل في الالتزام بتنفيذ المهام المرتبطة بمنصب العمل، الالتزام بأوامر وتعليمات المستخدم، المساهمة في مجهودات المستخدم (تنظيم المؤسسة وتحسين الإنتاجية)، احترام إجراءات المراقبة الموضوعية من المستخدم، احترام تعليمات الأمن والصحة المقررة، الالتزام بعدم ممارسة أي منافسة أو نشاط يتعارض وطبيعة العمل، الالتزامات المنبثقة عن عقد العمل والاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي، وعدم إفشاء الأسرار المهنية. غير أنه سيتم التركيز في هذا المطلب على أبرز الالتزامات، والتي تتمثل في وجوب أداءه لعمل، وعدم إفشائه للأسرار المهنية، إضافة إلى التزامه بعدم منافسة المستخدم:

### أولا - وجوب أداء العمل:

يعد أداء العامل لعمله من أهم الالتزامات التي تترتب عن عقد العمل، حيث من أجل ذلك قام المستخدم باستخدامه. وتبعاً لذلك يستدعي هذا الالتزام قيام العامل بعمله بشكل شخصي، إذ أن ذلك من مقتضيات تنفيذ المدين للالتزامه حيث نصت المادة 196 من القانون المدني الجزائري على أنه: "في الالتزام بعمل إذا نص الاتفاق أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين". كما نصت المادة 7 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: - أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم...". ويفهم أيضاً من خلال نفس المادة أنه يتعين على العامل أن يبذل العناية اللازمة للقيام بعمله على أنه يمكن لطرفي عقد العمل الاتفاق على تحديد درجة معينة من العناية، بحيث يعد العامل مسؤولاً أمام المستخدم عن تقصيره في بذل مثل هذه العناية. وتجدر الإشارة إلى أنه على خلاف قانون 11/90 فإن القانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل قد نص صراحة على ضرورة عمل العامل على المحافظة على الوسائل والآلات داخل المؤسسة المستخدمة، إذ قضت المادة 32 على أنه: "يجب على العامل أن يحمي ويحافظ في كل وقت ومع اليقظة المستمرة على كل عنصر تأسيسي لوسائل العمل وعلى إمكانيات الإنتاج وبصفة أعم على ممتلكات المؤسسة التي تستخدمه وعلى الممتلكات الوطنية؛ ولعل أن سبب ورود هذه النص يعود إلى المبادئ السائدة آنذاك والتي من أبرزها تقديس الملكية الجماعية وضرورة الحفاظ عليها.

### ثانيا- إطاعة أوامر المستخدم:

لقد أشرنا أن عقد العمل علاقة قانونية تستتبع وجود علاقة تبعية في شقيها القانوني والاقتصادي، حيث تقوم تبعية العامل للمستخدم تبعية قانونية على ضرورة تقييد بما يصدره هذا المستخدم من تعليمات، وهذا ما قضت به المادة 7 من قانون 11/90 حيث نصت على أنه: "أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة". وتبعاً لذلك وجب على العامل التقييد بما يصدره المستخدم أو من يعينه كسلطة سلمية لهذا العامل من توجيهات وتعليمات خاصة بالعمل، إذ يمنع عليه الامتثال لغيرهما في أداء الأعمال المنوطة به بموجب عقد العمل، كما يمنع عليه أن يؤديها وفق نظرتة الخاصة دون إشراف المستخدم أو السلطة السلمية، وإلا عد ذلك خرقاً للالتزامه مما يوجب إثارة مسؤوليته المدنية. على أنه لا يسأل العامل عن الأفعال التي قام بها تنفيذا لتوجيهات المستخدم وتكون مخالفة للنظام العام أو غير مشروعة وذلك ما يفهم من خلال نص المادة 129 من القانون المدني التي قضت بأنه: "لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصياً عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم".



وهذا ما يفهم أيضا من المادة 136 من ذات القانون والتي قضت بأنه: "يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبة. وتتحقق علاقة التبعية ولو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع".

### ثالثا - عدم إفشاء الأسرار المهنية:

لقد نصت على هذا الالتزام المادة 7 فقرة 8 من قانون 11/90 بنصها على أنه: "أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها الهيئة المستخدمة". وتبعاً لذلك فإن أهمية هذا الالتزام تزداد في الأنشطة الصناعية والتجارية التي تعتمد تقنيات إنتاج معقدة، بحيث يكفل لها استعمال مثل هذه التقنيات التنافسية الاقتصادية، وبالتالي فإن افصاح العامل عن مثل هذه الأسرار المهنية من شأنه الأضرار بالقيمة الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة. غير أن هذا الالتزام القاضي بعدم إفشاء العامل للأسرار المهنية ورد في المادة الأنفة الذكر إنما ورد كقاعدة عامة، إذ أوردت المادة ذاتها استثنائين يتمثلان في إمكانية الافصاح عن هذه الأسرار المهنية إذا ما فرض القانون ذلك كما في حالة إذا ما طلب القضاء ذلك، أو في حالة ما إذا طلبت السلطة السلمية ذلك.

إلا أنه في المقابل وضمانا لسرية المعلومات المفصح عنها نجد ان المشرع الجزائري قد ألزم كل من اطلع على معلومات تخص المؤسسة المستخدمة، والتي يمكن تكييفها على أنها أسرار مهنية، ومثاله ما ورد في المادة 19 من قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، حيث قضت بأنه: "يتعين على مفتشي العمل تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالسر المهني ولو بعد مغادرتهم مصالحهم، فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها، الخاضعة لرقابته، والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم." وهذا ما أشارت إليه القواعد العامة للقانون المدني، حيث قضت المادة 172 بأنه: "في الالتزام بعمل، إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيطة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي، ولو لم يتحقق الغرض المقصود، هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك".

### رابعا - الالتزام بعدم منافسة المستخدم:

يراد بهذا الالتزام عدم قيام العامل بممارسة أية نشاط سواء كان صناعيا أو تجاريا يتعارض مع مصالح المستخدم، وذلك أثناء أو حتى بعد انقضاء علاقة العمل بينهما. وجاء هذا الالتزام نتيجة التوسع في الالتزام بالمحافظة على السر المهني، مما أدى إلى التوسع في فرض شروط تقضي بعدم منافسة العامل لرب عمله، خوفا من نقل معارفهم التقنية إلى المؤسسات المنافسة لهم، وهذا ما يعتبر تعارضا واضحا مع ما أقرته المواثيق الدولية المتعلقة بالعمل من مبادئ كمبراً حرية العمل بالنسبة للعمال وكذا مبدأ حرية مزاولة الصناعة والتجارة بالنسبة للمستخدمين.

وحدًا من الطابع التعسفي الذي قد يضيف على شرط عدم المنافسة فقد قضى القضاء الفرنسي في عديد الأحكام ومن أشهرها ذلك الذي صدر في 4 مارس 1970 بضرورة تقييد هذا الشرط من حيث الزمان وكذلك المكان"، ومن ثم اعتمد في المجال الاتفاقي، انطلاقًا من المبادئ العامة للقانون وكذا المبادئ المستنبطة من الأحكام القضائية، حيث يتم اللجوء إليه لإقامة التوازن في علاقة العمل، وذلك بحماية مصالح العمال من جهة، ومن جهة أخرى تجنب مصالح صاحب العمل بعض الأخطار الناجمة عن القيام بالمنافسة المترتبة أساسًا على استغلال أسرار ومعلومات تم التعرف عليها أثناء العمل، مثل معرفة كلفة الإنتاج ونوع البضائع وغيرها".

كما أن التشريعات قد تبنت ما أقره القضاء ودعي إليه الفقه من عدم الأخذ بالالتزام بعدم المنافسة على إطلاقه، أي لا يجوز أن يصل الأمر إلى درجة الاحتكار المطلق للخبرة التي يكتسبها العامل، وهذا ما أشارت إليه المادة 7 فقرة 7 التي قضت بأنه: "أن لا تكون لهم (العمال) مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم وأن لا تنافسه في مجال نشاطه". وهذا ما أشار إليه القانون المدني المصري في مادته 686 منه ، والتي قضت بأنه:

"1) إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله، كان للأطراف أن يتفقا على أن لا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته. (2) غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي: أ- أن يكون العامل بالغًا رشده وقت إبرام العقد. ب- أن يكون القيد مقصورًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة.

(3) ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده من دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك. كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد".

### المبحث الثاني: آثار علاقة العمل بالنسبة للمستخدم

إن آثار علاقة العمل بالنسبة للمستخدم تتمثل في الحقوق الذي يكتسبها بموجب عقد العمل والاتفاقيات الجماعية، وكذا فيما يتحمله من التزامات:

#### **المطلب الأول: حقوق المستخدم**

تتمثل حقوق المستخدم في تلك الصلاحيات والسلطات التي تمنح له بموجب القانون والاتفاقية الجماعية المبرمة في إطار القانون، ويمكن إجمالها في الحق في التوجيه والإشراف والرقابة والحق في توقيع العقوبات الجزائية إذا وجد ما يبررها، بالإضافة إلى الحق في عدم المنافسة والذي سبق الحديث عنه في التزامات العامل.

#### **أولاً - حق التوجيه والإشراف والرقابة:**

من أهم ما يترتب عن علاقة العامل أحقية المستخدم في الإشراف على العمال من خلال إدارة وتنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة بما يضمن نجاح نشاطها، وذلك من خلال ما يوفره من ظروف مناسبة للعمال من أجل

تأدية عملهم. وتتم عملية التنظيم والإدارة الممارسة من قبل المستخدم من خلال ما يتضمنه النظام الداخلي من تعليمات وتوجيهات تتضمن أحكاما تفصيلية للعمل المراد تأديته، بحيث يشترط أن لا تمس هذه الأحكام بالحقوق والمزايا التي يكتسبها العمال، وإلا عدت لاغية. وتأكيدا لهذه الضمانة المقررة قانونا حماية للعمال فقد ألزمت التشريعات الحديثة المستخدمين بإشراك ممثلي العمال في إعداد الأنظمة الداخلية للمؤسسة المستخدمة، والمصادقة عليه من قبل مفتشية العمل حيث نصت المادة 79 من قانون 11/90 على أنه: "يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقتها للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (08) أيام. يسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا.

ويضمن له المستخدم إشهارا واسعا في أوساط العمال المعنيين"، وضمانا لتماشي نظام المؤسسة الداخلي مع القوانين السارية المفعول فقد نص قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل في مادته 12 على أنه: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا لأحكام أمرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (08) أيام. وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحزر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبت خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف". كما يجوز للمستخدم إصدار تعليمات داخلية تعتبر مكملة للنظام الداخلي، بحيث تخضع هذه التعليمات لنفس ما يخضع له النظام الداخلي من حيث الرقابة عليه من قبل مفتشية العمل، في إطار ما رسمه لها القانون من سلطة في مراقبة مدى تطبيق واحترام التشريع والتنظيم المعمول به في مجال العمل.

### ثانيا- الحق في توقيع الجزاءات التأديبية:

إن عدم قيام العامل بمهامه أو بوظيفته المتفق عليها مع المستخدم طبقا لما هو وارد في العقد أو في الاتفاقات الجماعية أو النظام الداخلي يعرضه إلى المساءلة، وبالتالي يعرضه إخلاله هذا إلى الجزاء التأديبي، إذ عملت القوانين العمالية إلى تحديد أنواعه، وكذا مدى خضوع هذا النوع من الجزاء لرقابة القضاء، غير أنه قبل التعرض لكل ذلك وجب تحديد مفهوم الجزاء التأديبي أولا:

(أ) تحديد مفهوم الجزاء التأديبي: إن الجزاء التأديبي يستتبع قبله وجود خطأ من قبل العامل، حيث يعرف هذا الجزاء على أنه: "كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل، سواء كان هذا السلوك إيجابيا أو سلبيا يرد مخالفا للأنظمة القانونية والتنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية". ولقد انقسم الفقه في تحديد أساس سلطة المستخدم في توقيع الجزاء التأديبي، حيث ذهب الفقه التقليدي إلى كون أساس السلطة التأديبية يتمثل في عنصر التبعية الذي تقوم عليه علاقة العمل، حيث يخول هذا العنصر أي التبعية للمستخدم حق توقيع الجزاء على العامل متى خالف الأوامر والتعليمات الصادرة منه، إلا أن هذا التععيد لم يسلم من الانتقاد ذلك أن إقامة السلطة التأديبية على عنصر التبعية المبنية عليه علاقة العمل لا يخول

للمستخدم حق توقيع الجزاء إلا عن الأخطاء الواردة بخصوص النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة بينما كما هو معروف فإن الأخطاء المهنية غير منتهية وغر محددة.

وتبعاً لهذه الانتقادات الخاصة بعنصر التبعية كأساس للسلطة التأديبية فقد اتجه الفقه الحديث إلى إقامة هذه السلطة على أساس حق الإشراف الذي يعيه عقد العمل للمستخدم مراعاة لمقتضيات مصلحة المؤسسة المستخدمة وفعالية نشاطها الاقتصادي، ذلك أنه مراعاة لفرض الانضباط داخل المؤسسة وضماناً احترام التعليمات وبنود النظام الداخلي تقتضي الاعتراف للمستخدم بهذه السلطة.

ب) تنظيم السلطة التأديبية: لقد عمدت التشريعات الحديثة إلى تنظيم السلطة التأديبية للمستخدم حماية للعامل الذي قد يقع ضحية تعسف المستخدم في استخدام هذه السلطة من خلال تحديد شكلها، وكذا من خلال تحديد أنواعها:

1- كيفية تنظيم السلطة التأديبية: يتنازع كيفية تنظيم سلطة المستخدم التأديبية اتجاهان مختلفان، الأول تنظيمي قانوني والثاني اتفاقي:

- الاتجاه التنظيمي: يقوم هذا الاتجاه على التدخل التشريعي من خلال القانون والتنظيم من أجل تحديد كل ما يتعلق بالسلطة التأديبية للمستخدم بطريقة لا دور له فيها، سواء من حيث طبيعة وأنواع الأخطاء المهنية ودرجاتها، والإجراءات الواجب اتباعها إزاءها والجزاءات الموقعة عليها، كما هو الشأن تماماً بالنسبة لقانون الوظيفة العامة.

- الاتجاه الاتفاقي: يأخذ هذا الاتجاه بعين الاعتبار الاختلافات الموجودة بين القطاعات العمالية وذلك من أجل حماية مصالح العمال، وذلك بإشراكهم من خلال ممثلهم في وضع الصيغ العامة للأخطاء المهنية والجزاءات المترتبة عنها المناسبة لكل قطاع من القطاعات العمالية، وذلك عن طريق الأنظمة الداخلية وعقود العمل الجماعية. وبناء على أهمية هذا الاتجاه ومرونته في الموازنة بين مصالح العمال وأرباب العمل فقد أقره المشرع الجزائري، وهذا وفقاً لما أشارت إليه المادة 77 من قانون 11/90، حيث قضت بأنه: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط".

2- أنواع الجزاءات التأديبية: تصنف الجزاءات التأديبية، عادة بحسب درجة الأخطاء المهنية المرتكبة من قبل العمال، إلى ثلاث أنواع:

- الجزاءات من الدرجة 1: وهي جزاءات تتناسب مع الأخطاء البسيطة التي قد يرتكبها العامل، كالتوبيخ والإنذار ولا يحتاج المستخدم من أجل توقيعها الرجوع إلى المجلس التأديبي.

- الجزاءات من الدرجة 2: هي جزاءات تتخذ شكلاً أكثر حدة من جزاءات الدرجة الأولى مثل توقيف العامل عن العمل وما يترتب عن ذلك من توقيف للراتب، فهي جزاءات تمس العمال حال ارتكابهم للأخطاء المهنية المعنية من الناحية المادية والمعنوية، ونظراً لذلك فلا يجوز سوى للمجلس التأديبي الفصل فيها وفق الإجراءات المعتمدة.

- الجزاءات من الدرجة 3: وهي جزاءات أكثر خطورة الجزاءات السابقة وتتضمن كما أشار إليه المرسوم 59/85، المتعلق بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات والادارات العمومية في مادته 124، على النقل الاجباري من وظيفة

لأخرى، التنزيل في الرتبة، التسريح من العمل. ونظرا لخطورة هذه الجزاءات فقد قيد المشرع الجزائري سلطة المستخدم في توقيعها بجملة من القيود أهمها كما ورد في المواد 73 وما بعدها من قانون 11/90، عدم اللجوء إلى توقيع مثل هذه الجزاءات إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم من قبل العامل.

3- الرقابة القضائية على السلطة التأديبية: يتمثل دور القضاء في الرقابة على السلطة التأديبية للمستخدم في النظر حال رفع دعوى قضائية من قبل العامل في حالة تعسف هذا المستخدم في سلطته تلك. وتبعاً لذلك فإن تعسف المستخدم في استعمال سلطته التأديبية يتحدد من خلال عدم احترامه للضمانات التي أقرها القانون للعامل في توقيع جزاء من الجزاءات المذكورة آنفاً حال ارتكابه لخطأ مهني، إذ أنه وإذا كان للمستخدم حق توقيع جزاءات من الدرجة الأولى دون الرجوع إلى مجلس أو هيئة تأديبية، فإنه لا يمكنه ذلك في حالة الجزاءات من الدرجة الثانية والثالثة، حيث يتعين عليه من أجل توقيع هذه الأخير - أي الجزاءات من الدرجة الثانية والثالثة - عند تحديده للخطأ الجسيم الظروف والملابسات التي ارتكب فيها العامل هذا الخطأ، ودرجة خطورته والضرر الذي سببه، وسيرة العامل حتى تاريخ ارتكابه لهذا الخطأ، كما يجب أن تتضمن الإجراءات المتبعة في حالة ارتكاب الخطأ الجسيم التبليغ الكتابي لقرار التسريح مع ضرورة سماع هذا العامل.

من تم فإن مخالفة المستخدم لهذه الإجراءات القانونية يعتبر تعسفاً من قبله، كما تعرضت المادة 73 مكرر 4 بدور المحكمة في حالة التسريح التعسفي للعامل، حيث قضت بأنه: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله. وإذا حدث تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفاً. تفصل المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو، في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة".

### المطلب الثاني: التزامات المستخدم

تعتبر الالتزامات التي يتحملها المستخدم في الأساس حقوق بالنسبة للعمال، بالنظر إلى كون عقد العمل من العقود التبادلية طبقاً للقواعد العامة لنظرية العقد، حيث وإن كان الأصل أن العقد هو الذي يحدد هذه الالتزامات، فإنه في إطار علاقة العمل فإنه إضافة إلى عقد العمل فإن كلا من القانون والاتفاقات الجماعية تفرض مجموعة من الالتزامات على عاتق المستخدم. وتبعاً لذلك نجد أن القواعد العامة لنظرية العقد تفرض على المستخدم تنفيذ التزاماته بكل حسن نية مع احترام ما تم الاتفاق عليه في العقد، إذ لا يجوز له تكليف العامل بعمل لم يتم الاتفاق بشأنه في عقد العمل، حيث تنص المادة 107 فقرة 01 من القانون المدني على أنه: "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبحسن نية".

وبناء على ذلك فقد سعت التشريعات العمالية الحديثة إلى إلزام المستخدم بعدد الالتزامات من أهمها:

- تسديد أجره العمال بما يضمن لهم حياة كريمة، ودفعها بانتظام.
  - مراعاة مدة العمل والراحة القانونيتين.
  - ضمان شروط العمل، وضمان بيئة عمل آمنة وذلك حماية للعمال من الأخطار المهنية.
  - تمكين العمال من ممارسة حقهم النقابي من خلال ممثلهم النقابيين.
  - توفير المستخدم الرعاية الصحية للعمال، وضرورة مساهمته في الضمان الاجتماعي.
- مما يستتبع مع ما تقدم أن إخلال المستخدم بهذه الالتزامات يقيم مسؤوليته القانونية سواء العقدية بالاستناد على عقد العمل أو التقصيرية بالاستناد على مخالفته للالتزامات فرضها القانون والتنظيم المتعلقين بعلاقة العمل.

### الفصل الثاني: منازعات العمل وكيفية الوقاية منها وتسويتها

على الرغم من أن كل من العامل والمستخدم يعملان على تنفيذ التزاماتهما ومحاولتهما القيام بذلك على أحسن وجه، إلا أن هذا لا يقي من نشوب خلافات مهنية متعددة تتراوح بين البسيطة والخطيرة، لذا عمل المشرع الجزائري على محاولة وضع حلول لتسويتها إما بموجب القانون أو الاتفاق، وقبل ذلك محاولة تجنبها وتدارك النقائص لتفادي وقوعها، وهذا حماية من جانب للجانب الاجتماعي للعامل ومن جانب آخر الجانب الاقتصادي للمستخدم. فضلا على أن هذه النزاعات يجب أن نفرق فيها بين تلك ذات الطابع الفردي والأخرى ذات الطابع الجماعي، أين لكل منها مبادؤه وإجراءاته.

### المبحث الأول: منازعات العمل الفردية

بعد التطرق لمختلف الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل من حقوق والتزامات الأطراف المتعاقدة، قد تؤدي في بعض الحالات إلى وقوع منازعات بين العمال وأرباب العمل، من أجل ذلك وضع ق العمل آليات لحل مثل هذه المنازعات التي يمكن أن تلحق هذه العلاقة لكي لا يقع أطراف العلاقة في حالة غموض أو عجز من إيجاد حل لأية منازعة مهما كانت طبيعتها.

### المطلب الأول: مفهوم النزاع الفردي

إن علاقة العمل التي تربط بين العامل وصاحب العمل لا تتعلق فقط بتنفيذ هذه العلاقة، بل يمكن أن تتعدى إلى وقوع منازعات بينهما لسبب خرق حق من الحق وق المقررة قانونا أو عدم تنفيذ أحد الأطراف للالتزامات الواقعة عليه.

### أولا - تعريف النزاع الفردي في العمل:

هو كل خلاف يقوم بين العامل و صاحب العمل بسبب في خلاف في تنفيذ التزامات العامل أو صاحب العمل. و قانون العمل جاء بكل ما من شأنه أن يقي العلاقة من النزاع في حالة حدوثه و ذلك باتخاذ الإجراءات المطلوبة لحل هذا النزاع أي على مستوى المؤسسة أو مفتشيه العمل أو على مستوى القضاء. كما ع رف المشرع النزاع الفردي في المادة 02 من المرسوم رقم 1/90/04 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه " يعد

نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله داخل الهيئة المستخدمة".

### ثانيا - خصائص المنازعات الفردية:

تتمثل هذه الخصائص فيما يلي:

(أ) أطراف النزاع الفردي: وهما العامل ومستخدمه اللذان تربطهما علاقة عمل و التي تتميز بوجود التزامات بين الطرفين و أجرة متفق عليها و علاقة تبعية قانونية.

(ب) طبيعة النزاع الفردي: و هي ما ينشأ من مضاعفات و إخلال باستقرار علاقة العمل الفرية و ما يترتب عن ذلك من إخلال في الحقوق و الالتزامات المقررة بين الطرفين.

### المطلب الثاني: إجراءات حل منازعات العمل الفردية:

تنفرد النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من القضايا الأخرى بكونها رغم خضوعها لاختصاص قضاء العمل، إلا أنه يستوجب على المدعي قبل اللجوء إلى المحكمة أن يثبت قيامه بإجراء التسوية الودية.

### أولاً - التسوية الودية للنزاع الفردي:

يقصد بالتسوية الودية تلك الإجراءات التي يقوم بها كل من العامل وصاحب العمل قصد حل النزاع القائم بينهم قبل اللجوء إلى القضاء، ونميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل الهيئة المستخدمة، و تلك التي تباشر خارجها في إطار المصالحة:

(أ) التسوية داخلية: و ذلك كان يتقدم العامل بعريضة لمستخدمه يشكو فيها مظالمه على أن يتلقى ردوداً في مدة محددة فإذا تمت التسوية فيها و ذلك أن ترجع الهيئة المستخدمة عن القرار أو تعدله لصالح العامل وفق القوانين المعمول بها و بنود الاتفاق الحاصلة. فإذا تقاعص المستخدم عن الرد أو رد بما لا يحل المشكلة ينتقل الأمر إلى خطوات أخرى هي ما يسمى بالتوثيق الإداري بان يتقدم العامل إلى المسؤولين إدارياً عن تلك المؤسسة كمديريات العمل و الشؤون الاجتماعية بمظلمته. أي أن الأمر يقتضي طبقاً للمادة 04 من نفس القانون أن يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار. وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير العمال أو المستخدم حسب الحالة، ويلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد خلال 15 يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار. وفي حالة عدم تسوية النزاع على المستوى الداخلي، لا يبقى أمام العامل سوى عرض النزاع أمام لجنة المصالحة.

(ب) التسوية الخارجية: قد أنشئت لهذا الغرض مكاتب مصالحة على مستوى متفشية العمل و لها وظيفة محددة في حل النزاعات الفردية. تتشكل هذه المكاتب على مستوى متفشية العمل و تظم ممثلي العمل و مستخدميهم و لها قوانين خاصة تنظم شؤون أعضائها و طريقة عملها و ما يلزم لعملها من نفقات ما و ما يحق لها إصداره من قرارات.

و من مهامها النظر في التقرير الذي يقدمه مفتش العمل بخصوص النزاع , و يحضر صاحب القضية ليبدلي بتصريحاته ويوثقها ثم يحدد الموعد اللاحق لحضور الطرفين ليسمع من كلاهما ثم السعي في البث في هذه القضية. تعمل مكاتب المصالحة في دائرة اختصاصها الإقليمي الموافق لمكتب متفشية العمل على أن يكون كل عمل تقوم به موثقا في سجلاتها الخاصة.

### ثانيا - التسوية القضائية للنزاع الفردي:

بعد فشل محاولات التسوية الودية, يلجأ المدعي إلى القضاء من خلال رفع دعوى أمام المحكمة(القسم الاجتماعي تحديدا):

(أ) تعريف قضاء العمل وخصائصه: قضاء العمل هو هيئة قضائية مختصة قانونيا للبث في النزاعات الفردية أو الجماعية التي تنشأ بين العامل و صاحب العمل سواء تعلق الأمر بالإخلال بالتزام أو تفسير القوانين و من خصائص هذا النوع من القضاء أنه:

- قضاء استثنائي.
- خاص في تشكيلته و قراراته و تنظيماته.
- بسيط في أحكامه و له طابع استعجالي.
- يترأسه قاضي و مساعدان من العمال و الخبراء.
- بسيط في نموذج و نمطه التنظيمي داخل الجهاز القضائي يعمل بمقتضى قوانين الإجراءات المدنية و قواعد الإجراءات الخاصة الواردة في قانون العمل و المنازعات الفردية و الجماعية و التشريعات العملية .

(ب) طبيعة قضاء العمل : تتسم طبيعة قضاء العمل بالطابع الاستثنائي و الاستعجالي بسبب أن الأحكام الصادرة نشأتها مؤقتة و مجال موضوعها محدود مثل تفسير اتفاق مبرم بين العامل و مستخدمه أو دفع راتب أو تعويضات خاصة قضاء العمل تابع للقسم الاجتماعية على مستوى المحاكم و يتقدم إلى هذا النوع من القضاء كل مدع بالحق لتحصيل حقه واسترداده كالاتي:

#### 1- طرفا الدعوى: هما كالتالي:

- المدعي : و هو من لحق به الضرر عاملا كان أو مستخدم.
- المدعى عليه : و يقصد به الذي ارتكب الخطاء أو اخل بالتزام.
- 2- المحكمة المختصة بالنزاع : من حيث الاختصاص الإقليمي : فالمحكمة المختصة إقليميا هي المحكمة- التي تم إبرام عقد العمل في دائرة اختصاصها، أو ينفذ في دائرة اختصاصها، أو التي يوجد فيها موطن المدعي. أما من ناحية الاختصاص الموضوعي: فتختص محكمة العمل في كل القضايا التي يحيلها عليها قانون العمل، لاسيما :
  - الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل .
  - كافة القضايا الأخرى المحالة قانونا إلى المحكمة العمالية ، لاسيما تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي.
  - احتساب التقاعد .



3- تشكيلة المحكمة: تتشكل محكمة العمل من قاض يرأس المحكمة وممثلين اثنين للعمال وممثلين لأرباب العمل، أما بالنسبة للغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا فهي تتشكل حصرا من قضاة.

4- إجراءات التقاضي: أما بالنسبة لإجراءات التقاضي أمام المحكمة (القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية) فهي نفس الإجراءات المقررة للتقاضي عموما 503 ق إ م إ، بغير يشترط في نزاعات العمل إرفاق محضر عدم المصالحة حسب المادة 7 من القانون 90-04.

### المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية

تتجسد علاقات العمل الجماعية في علاقات القوى بين المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال وفي ظل ذلك لم يعد عقد العمل الفردي خاضعا بشكل كامل للعلاقة الفردية بل أصبح عقد العمل الجماعي يلعب دورا هاما في تحسين هذه العلاقة رغم أن الاتفاق الجماعي شئ مختلف ولكنه يلزم صاحب العمل عند توقيعه بمنح كل عامل شروط عمل أفضل، وبرغم أنهم أمران منفصلان فهم في نفس الوقت مترابطان إلى حد بعيد.

### المطلب الأول: الاتفاقيات الجماعية للعمل

تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل في ما يخص العلاقات الجماعية إطارا للتشاور والتعاون بين أصحاب العمل والنقابات الممثلة للعمال. ويتوج هذا التشاور عادة باتفاق جماعي حول الضوابط والشروط المنظمة للعمل.

### أولا - مفهوم الاتفاقية الجماعية للعمل:

نتطرق في هذا المجال إلى تعريف الاتفاقية الجماعية ومحتواها:

(أ) تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل: الاتفاقية الجماعية للعمل هي اتفاق مكتوب يتضمن شروط العمل، يبرم بين مستخدم أو عدة مستخدمين أو النقابات التي تمثلهم من جهة، وبين التنظيمات النقابية الممثلة للعمال من جهة أخرى. ويميز تشريع العمل الجزائري بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية: اتفاقيات حول مجموع شروط التشغيل والعمل تخص فئة أو عدة فئات مهنية، واتفاقيات تعالج عنصرا معينا أو بعض العناصر المحددة من مجموع شروط التشغيل، والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية من العمال. وتحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن يكتسب طابعا محليا أو وطنيا. وتبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محددة أو غير محددة ويجب على المؤسسات المستخدمة أن تقوم بإشهار الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين.

(ب) محتوى الاتفاقية الجماعية للعمل: هو مضمونها وما تعالجه من موضوعات ومسائل تتعلق بظروف وشروط العمل. وحسب م 120 من ق العمل يمكن أن تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط المحددة في القانون على وجه الخصوص العناصر التالية: التصنيف المهني وما يرتبط به من مواضيع تتعلق بالأجور والتعويضات. تحديد مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها حسب طبيعة المؤسسة. الأجور الأساسية الدنيا. التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية بما فيها تعويض المنطقة. المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج

العمل . تحديد التعويض عن النفقات . فترة التجريب والإشعار المسبق . مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تضمن فترات توقف عن النشاط . التغييرات الخاصة . إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل . الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب . ممارسة الحق النقابي . مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها .

### ثانيا - الإجراءات في الاتفاقية الجماعية:

نتطرق في هذا المجال أولا إلى كيفية التفاوض على الاتفاقية الجماعية، ثم طريقة تنفيذها:

(أ) التفاوض في الاتفاقية الجماعية: تتفاوض الأطراف المعنية في المواضيع المحددة في المادة 120 من قانون العمل من أجل التوصل إلى اتفاقية جماعية . ويكون التفاوض بناء على طلب يتقدم به أحد الطرفين المعنيين في المادة 114 وهما صاحب العمل أو التنظيم النقابي الذي يمثله والنقابات الممثلة للعمال . وتقوم بالتفاوض لجان متساوية الأعضاء تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من ممثلي المستخدمين ، ويمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة إلى سبعة أعضاء ويعين كل واحد من الطرفين في التفاوض رئيسا يعبر عن أي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده بعرض سير المفاوضات الجماعية .

(ب) تنفيذ الاتفاقية الجماعية: يبدأ تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للعمل بتسجيلها لدى إدارة مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

- المكان الذي يقع فيه مقر الهيئة المستخدمة، الجزائر العاصمة بالنسبة للاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات .

- المكان الذي يقع فيه مقر البلدية إذا كان تنفيذ الاتفاقية يقتصر على البلدية .

- المنطقة التي يقع فيها مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة .

ويعتبر إجراء التسجيل ليس ركنا من أركان إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل وإنما شرطا لبداية سريان آثار الاتفاقية على الأطراف المعنية بها . حيث تلزم الاتفاقية الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها . وأجاز قانون العمل للأطراف المتعاقدة بنقض الاتفاقية الجماعية كليا أو جزئيا . يبلغ النقص فيها برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل التي سجلت هذه الاتفاقية .

ويجب تبليغ الأطراف بالشروع في مفاوضات خلال 30 يوما لإبرام اتفاقية عمل جماعية جديدة دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل التي تم إبرامها قبل التوصل إلى اتفاقية جديدة . وأسندت المادة 130 من قانون العمل إلى مفتشي العمل السهر على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للعمل والإخطار بأي خلاف يتعلق بتطبيقها ، أو وجود أي اتفاق جماعي مخالف للتشريع والتنظيم المعمول به .

## المطلب الثاني: منازعات العمل الجماعية

لقد أدى الانفتاح الاقتصادي الذي عرفته الجزائر بداية تسعينات القرن الماضي إلى ظهور الكثير من نزاعات العمل الجماعية في الحياة الاقتصادية بعد تكريس حرية العمل والاعتراف بالحقوق النقابية لاسيما الحق في الإضراب، كما سمح صدور قانون العمل سنة 1990 بموجب القانون رقم 11 - 90 المعدل والمتمم إلى ظهور الكثير من اتفاقيات العمل الجماعية التي يسعى من خلالها ممثلو العمال والنقابات إلى المطالبة بامتيازات لفائدة فئة العمال أو المطالبة بمراجعة وتعديل النصوص القانونية والتنظيمية في مجال العمل.

### أولا - مفهوم منازعات العمل الجماعية:

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل تلك الخلافات التي تثور بين جميع العمال أو مجموعة منهم فقط، أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية، أو اتفاق أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية.

(أ) تعريف النزاع الجماعي للعمل: عرفت المادة 02 من القانون 90 - 02 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه" وبالتالي فإن منازعات العمل الجماعية تتمثل في كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، تنشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل و بين جميع العمال أو فريق منهم، ولم يجد تسويته بين أطراف المنازعة.

(ب) شروط النزاع الجماعي للعمل: لكي تكون المنازعة جماعية يجب توفر شرطين أساسيين:

- 1- تعدد أطراف المنازعة: يجب أن تشمل المنازعة عمال المؤسسة أو مجموعة منهم كما يمكن أن يكون الطرف الثاني في المنازعة صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل.
- 2- أن يكون موضوع المنازعة متعلق بالمصلحة الجماعية للعمال: حيث يكون موضوع المنازعة جماعي عندما يقوم العمال بالمطالبة بحقوقهم المتعلقة بشروط العمل أو المطالبة بزيادة الأجور وغيرها من موضوعات النزاع كون المصلحة مشتركة بين هؤلاء العمال أو متعلق بتطبيق نص قانوني...إلخ.

### ثانيا - إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية:

تجدر الإشارة إلى أنه تسبق مرحلة التسوية لهذه النزاعات الوقاية من النزاعات فقد حاول المشرع بداية تجنب النزاعات من خلال فرض عقد اجتماعات دورية بين المستخدمين وممثلو العمال يدرس فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة. بعد ذلك إذا نشب نزاع رغم محاولة تجنبه، فتتم تسويته من خلال التسوية الودية والتسوية القضائية.

أ) التسوية الودية للنزاع الجماعي: تتمثل إجراءات التسوية الودية لمنازعات الجماعية للعمل في:

1- المفاوضة المباشرة: حسب نص المادة 04 فقرة 02 من القانون 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الضراب المعدل والمتمم أنه يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يعالجون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة. وتعد هذه الاجتماعات أسلوبا مباشرا للحوار بين الأطراف المتنازعة لتبادل الآراء واقتراح الحلول للوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، ويعد إجراء المفاوضة اختياري إذ تحيل المادة 04 الفقرة 03 من القانون نفسه إلى الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال.

2- المصالحة: يتم اللجوء إلى المصالحة كمرحلة ثانية في حل النزاع بعد فشل المفاوضات المباشرة، ويتم من خلالها تقريب وجهات النظر بين أطراف المنازعة للوصول إلى حل، ويقوم بهذا الإجراء طرف ثالث أجنبي محايد إذ أوكل المشرع الجزائري هذه المهمة إلى لجان يشكلها العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل أو إلى مفتشية العمل عند عدم الاتفاق على لجان أو أجهزة خاصة، أو موظفا، وتضمنت هذا الجراء المادة 04 الفقرة 3 من القانون 90 - 02 المعدلة والمتممة. وفي حالة عدم الاتفاق في اللجوء إلى المصالحة أو فشلها في حالة اللجوء إليها، يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بدورها باستدعاء أطراف المنازعة في أجل لا يتعدى 04 أيام الموالية للإخطار لتسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع وذلك وفقا لنص المادة 05 و 06 المعدلة و المتممة من القانون 90 - 02، كما لا يجب أن لا يتجاوز أجل المصالحة 15 يوما من تاريخ الجلسة الأولى. ثم يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها والتي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائما بشأنها إن وجدت و تصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا إلى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح المادتين 08 من القانون 90 - 02 المعدلة بالقانون 91 - 271 و المادة 09 من القانون نفسه. يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، والتي تقوم باستدعاء الطرفين ومحاولة المصالحة في أجل أقصاه 4 أيام الموالية لإخطاره ثم يقوم بتحرير محضر مصالحة أو عدم مصالحة حسب الحالة في أجل أقصاه 8 أيام.

3- الوساطة: تعتبر الوساطة إجراء اختياري يخضع إلى اتفاق الطرفين عليه، وحسب نص المادة 10 من القانون 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الضراب فهي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل بعرض النزاع على شخص محايد يسمى الوسيط مهمته اقتراح الحلول للنزاع المعروف عليه، يشترك طرفا النزاع في تعيينه وعليه التقييد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته، كما يمكن للوسيط طلب المساعدة من مفتشية العمل المختصة إقليميا في مجال تشريع العمل حسب نص المادة 11 من القانون 90 - 02.. يعرض الوسيط إقتراحات لتسوية النزاع خلال الأجل الذي يحدده في شكل توصية معللة ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وذلك حسب نص المادة 12 من القانون 90 - 02، وفي حالة عدم المصالحة يتفق الطرفان على تعيين شخص ثالث يدعى الوسيط و يدلانه على المعلومات المتعلقة

بالنزاع، بحيث يقوم الوسيط باقتراح حل للنزاع في شكل توصية معللة يقدمها للطرفين ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

**4- التحكيم:** لم تضع غالبية الأنظمة القانونية تعريفا للتحكيم ومنها المشرع المصري والجزائري، واكتفت بالإشارة إلى عناصره مما فتح الباب أمام اجتهادات الفقه، فقد عرف بعض الفقهاء التحكيم بأنه الاتفاق على طرح النزاع على شخص أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه دون المحاكم المختصة، وقد عرفه البعض أيضا بأنه عقد يتفق الأطراف بمقتضاه على طرح النزاع على محكم شخص أو أشخاص يختارونهم للفصل في النزاع دون المحكمة المختصة، وذهب البعض الآخر إلى أنه قضاء خاص يتولاه أفراد مزدوجين بولاية الفصل في المنازعات وذلك خروجاً عن الأصل العام. 1 ويعتبر التحكيم المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية في حالة فشل مهمة الوسيط، ويتمثل في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم، وعند اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 الى 454 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. وقد أحالت المادة 13 من القانون 90 - 202 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها إجراءات تنظيم التحكيم وكيفية التمسك به الى قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث يجب على الطرفين المتنازعين أن يختارا كل منهما حكما يمثلها على أن يتفق الحكمان المعينان على اختيار وتعيين حكم مرجح بينهما، ويتم الاتفاق على التحكيم بحضور الحكامين المختارين بدون الاتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرفي. كما يجب أن يحدد الاتفاق موضوعات النزاع وأسماء المحكمين إلا كان باطلا، ويمكن للمتنازعين أن يتفقا مسبقا أثناء إبرام العقد على اللجوء إلى التحكيم في حالة وقوع أي نزاع بينهما وهو ما يرد النص عليه في الاتفاقيات الجماعية. 1 لقد اعتمد المشرع الجزائري نظام التحكيم الاختياري والتحكيم الإجباري في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشعار المسبق للإضراب، وبعد الشروع فيه خاصة بالنسبة لبعض فئات العمال والذين يعملون في القطاعات الإستراتيجية للدولة والممنوعة من ممارسة حق الإضراب، وذلك حسب م 43 إلى 56 من القانون 90 - 02 .

**5- الإضراب:** إذا فشلت حلول التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل يلجأ العمال إلى أسلوب للضغط على أصحاب العمل يتمثل في الإضراب عن العمل. والإضراب عن العمل هو التوقف بصفة مؤقتة عن العمل، ويعتبر من الحريات العامة التي كرسها الدستور الجزائري حيث تنص المادة 57 ( الحق في الإضراب معترف به ). ويعرف الإضراب بأنه وسيلة للدفاع عن مصالح العمال أو توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في القوانين والاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو أصحاب العمل. ويعتبر الإضراب حقا يحميه القانون غير أن ممارسة هذا الحق تخضع لشروط معينة حددها التشريع الجزائري كالتالي:

- استنفاد طرق التسوية الودية المنصوص عليها في القانون، وفي هذا الصدد تنص م 24 من ق تسوية النزاعات الجماعية للعمل على: ( إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة... وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط المحددة في هذا القانون).

- تستدعي جمعية عامة بمبادرة من ممثلي العمال تعقد في موقع العمل المعتاد ويتخذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري . تكون الموافقة على القرار بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عاملة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.

- الإشعار المسبق بالإضراب : يشرع في الإضراب المتفق عليه بعد انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب . يودع الإشعار بالإضراب لدى المستخدم ويتم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بذلك . تحسب مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم . تحدد هذه المدة عن طريق التفاوض ولا يمكن أن تقل هذه المدة عن ثمانية أيام . ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل مدة التوقف الجماعي عن العمل ، ولا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني.

ب) التسوية القضائية للنزاع الجماعي: لا تخضع المنازعة الجماعية للحلول القضائية في الأصل كونها ذات طابع مهني أو اجتماعي أو اقتصادي، إلا أنه في بعض الحالات تحيل إلى القضاء المختص للنظر فيها وهي الحالات المنصوص عليها في المواد 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية و 35 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و كذا نص المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي والمتمثلة حسب ترتيبها فيما يلي:

- 1- تفسير وتطبيق الاتفاقيات الجماعية و اتفاقات المصالحة : وذلك وفقا لنص المادة 22 من القانون 4 04 - 90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
- 2- حالة إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب: وهو ما نصت عليه المادة 35 من القانون المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها.
- 3- حالة تمثيلية التنظيمات النقابية: وهو ما نصت عليه المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي في حالة نزاع أو خلاف ناتج عن تمثيلية التنظيمات النقابية موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 60 يوما بحكم مشمول بالنفذ المعجل.

## المحور الرابع: تعليق و انتهاء علاقة العمل

إن علاقة العمل كأى علاقة قانونية قد لا تكون دائما بشكل نهائي، وإنما قد تعترضها أسباب تؤدي إلى وقفها بشكل مؤقت (فصل 1)، أو قد يكتنف مصيرها الانقضاء ليس فقط بالتنفيذ الطبيعي لما تم الاتفاق بشأنه وإنما لعدة أسباب أخرى منها ما يعود للعامل، ومنها ما يعود للمستخدم (فصل 2).

### الفصل الأول: تعليق علاقة العمل

يعد وقف تنفيذ العقد من المسائل التي عرفها ق م من خلال الدفع بعدم التنفيذ الواردة في نص م 123 ق م ج التي قضت بأنه: "في العقود الملزمة للجانبين، إذا كانت الالتزامات المتقابلة مستحقة الوفاء، جاز لكل من المتعاقدين أن يمتنع عن تنفيذ التزامه إذا لم يتم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به."، كما عرفها كذلك بخصوص نظرية القوة القاهرة التي نصت عليها م 121 ق م ج، والتي تطرقت إلى ما يعرف باستحالة التنفيذ، حيث يفرق الفقه بين الاستحالة المطلقة والاستحالة المؤقتة، والتي يجعلون من هذه الأخيرة سببا لوقف تنفيذ العقد. أما بخصوص عقد العمل فقد حاول بعض الفقه أن يؤسس حالات وقفه على أساس القواعد العامة المتمثلة في القوة القاهرة، غير أنه إذا كان هذا التقييد يصلح في بعض حالات وقف عقد العمل، كالحالة المرضية للعامل، إلا أنه لا يصلح لباقي الحالات الأخرى المنصوص عليها في قانون العمل. وتبعاً لذلك فإن الفقه الحديث قد صاغ تأسيساً جديداً لحالات وقف عقد العمل على أساس فقدان هذا العقد عنصر التبعية التي تقوم عليها علاقة العمل لسبب من الأسباب القانونية، مع اشتراط بقاء العقد وعدم انهياره أو فقدانه لمردوديته بالنسبة للأطراف. وترتيباً على ذلك يقسم الفقه حالات وقف تنفيذ العقد إلى حالات مرددها العامل (مطلب أول)، وحالات أخرى مرجعها المستخدم (مطلب ثاني).

### المبحث الأول: حالات التعليق الخاصة بالعامل

يدرج الفقه عدة حالات يمكن أن تؤدي إلى وقف تنفيذ عقد العمل، وهو ما أشارت إليه المادة 64 من قانون 11/90 بنصها على أنه: "تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية:

- اتفاق الطرفين،
- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها،
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية،
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، - صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،
- ممارسة حق الاضراب،
- عطلة بدون أجر."

### المطلب الأول: العطل المرضية

لقد أشارت المادة 64 الأنفة الذكر إلى هذه الحالة صراحة يستتبع معها توقف علاقة العمل، حيث تعلق علاقة العمل إلى غاية شفاء العامل إذ تتكفل مصالح الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج طيلة فترة تعليق علاقة العمل، ويندرج في إطار هذه الحلة عطلة الأمومة إذ تستفيد المرأة العاملة من هذه التدابير طيلة فترة انقطاع علاقة العمل.

### المطلب الثاني: أداء الخدمة الوطنية

تدخل هذه الحالة ضمن المنطوق الصريح للمادة 64 من قانون علاقات العمل، وبالتالي فإن تعليق علاقة العمل بسبب أداء الخدمة العسكرية يتم بقوة القانون، حيث تدخل فترة أداء الخدمة في حساب الأقدمية وفي حساب التقاعد.

### المطلب الثالث: الانتداب للممارسة مهام تمثيلية

يعود سبب إدراج هذه الحالة ضمن حالات تعليق علاقة العمل إلى ضرورة تفرغ العامل حال انتخابه لممارسة مهمة تمثيلية نيابية لما تقتضيه هذه المهمة من انشغال تام.

### المطلب الرابع: التوقيف بسبب المتابعة الجزائية

تعد هذه الحالة نتيجة منطقية بالنظر إلى ما قد تؤول إليه المتابعة الجزائية المباشرة في حق العامل من إدانة جزائية، الأمر الذي يؤثر سلبا على علاقة العمل، وبالتالي فإنه من المنطق أن تُعلق علاقة العمل طيلة فترة المتابعة الجزائية.

### المطلب الخامس: الإحالة على الاستيداع

لم تشر المادة 64 السابقة الذكر إلى هذه الحالة بصريح العبارة وإنما يمكن إدراجها في خانة الحالات الاتفاقية بين الأطراف المتعاقدة، إذ يمكن للعامل ولأسباب موضوعية معينة أن يطلب تعليقا مؤقتا لعلاقة العمل، بحيث قد تتمثل هذه الحالات في ضرورة رعاية قريب مريض مرضا مزمنًا، أو غير ذلك من الأسباب. وبناء على ذلك فإنه يترتب عن الإحالة على الاستيداع عدة آثار قانونية، إذ وإذا كان العامل يحتفظ بحقه في العودة إلى منصب عمله بعد انقضاء مدة الاستيداع، إلا أنه لا يستفيد خلال هذه المدة من الأجر، كما لا تحتسب له الأقدمية في المنصب والترقية والتقاعد، وتجدر الإشارة إلى أن قانون علاقات العمل لم يحدد مدة قصوى لحالة الاستيداع، مما يفهم معه أن هذا الأمر متروك للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

### المبحث الثاني: حالات التعليق الخاصة بالمستخدم

قد يتصور أن يتوقف نشاط المؤسسة المستخدمة لأسباب متعلقة بالمستخدم توقفا مؤقتا، كأن يدفع التطور التكنولوجي لآلات الإنتاج توقف هذه المؤسسة من أجل تجديد هذه الآلات، أو بسبب ظروف طبيعية تمنع



مزاولة العمال لعملمهم أو حتي لأسباب إدارية كما في حالة الغلق الإداري المؤقت؛ غير أن أكثر ما يثيره التوقف المؤقت لنشاط المؤسسة المستخدمة في هذه الحالة يتمثل في استحقاق العمال لأجورهم، ذلك أن إعمال القواعد العامة للقانون المدني المتمثلة في القوة القاهرة يقضي باستحالة تنفيذ المستخدم لالتزاماته.

غير أنه بالمقابل فإن الفقه يميز بين حالتين بخصوص مدى استحقاق العمال لأجرهم في ظل هذه الحالة، إذ إن العبرة في حدوث الظروف التي من شأنها أن توقف نشاط المؤسسة المستخدمة يتمثل في مدى توقعها من عدمه، فمتى كانت ظروف إيقاف نشاط المؤسسة يمكن توقعه كما في حالة الأعطال التي تصيب آلات الانتاج فإن العمال يستحقون الأجر.

وبمقابل الظروف والأحداث التي يمكن توقعها فإن المستخدم لا يلتزم بدفع الأجر إعمالاً لأحكام القوة القاهرة.

### الفصل الثاني: انتهاء علاقة العمل

إن علاقة العمل كأي علاقة قانونية أخرى قد ينتهي به الأمر إلى الانقضاء لعدة أسباب عددها القانون، منها ما وصفه الفقه بحالات عادية لانتهاء علاقة العمل، ومنها يعد أمر غير عادي لا يدخل في الإطار الطبيعي لما تتميز به علاقات العمل.

#### المبحث الأول: الحالات العادية لانتهاء

إن الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل مردها طلب أحد أطراف علاقة العمل إنهاء هذه العلاقة، وهي تتمثل في الاستقالة، استحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل، وانتهاء مدة العمل.

#### المطلب الأول: الاستقالة

إن الاستقالة طبقاً لنص المادة 66 من قانون 11/90 أحد طرق إنهاء علاقة العمل، كما أنها تعتبر حقاً من حقوق العامل، وذلك بالاستناد إلى مبدأ حرية العامل، إذ لا يتصور إجبار العامل على البقاء في منصب عمله من غير إرادته؛ حيث قضت المادة 68 من ذات القانون أن: "الاستقالة حق معترف به للعامل. على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة. ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقاً للشروط التي تحددها الإتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

ويلاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري قد وازن بين مصلحة العامل والمستخدم، حيث أنه وإن كان قد اعترف بأحقية العامل في الاستقالة من منصب عمله إلا أنه قيد هذا الحق بشروط مراعاة لمصلحة المستخدم ونشاطه الاقتصادي، ذلك أن التوقف عن العمل بمجرد تقديم طلب الاستقالة يضر بسيرورة العمل داخل الهيئة المستخدمة.

وتبعاً لذلك فقد اشترط المشرع الجزائري ضرورة تقديم هذه الاستقالة كتابة مع تقييدها بمهلة إشعار مسبق تحددها الإتفاقيات الجماعية، كما لا يبدأ سريان مفعولها إلا من تاريخ موافقة المستخدم عليها، وذلك من

أجل تمكين المستخدم من البحث عن عامل آخر بغرض استخلاف العامل المستقيل. وتختلف مدة الاخطار باختلاف القطاعات العمالية ومناصب العمل أيضا، حيث تكون طويلة نسبية في المناصب ذات التأهيل العالي، مقارنة بالمناصب ذات التأهيل المنخفض أو المتوسط، فمثلا تتراوح مدة الاخطار في مؤسسة سونلغاز ما بين شهر واحد وثلاثة أشهر، باختلاف منصب العمل، في حين تتراوح هذه المدة في شركة سونطراك ما بين شهر وستة أشهر، إلى 12 شهرا بالنسبة للإطارات السامية.

بالمقابل من ذلك فلقد ثار تساؤل بخصوص إذا قوبل طلب العامل الكتابي بالاستقالة بالرفض من قبل المستخدم فهل تعتبر هذه الاستقالة نافذة أم لا؟، حيث أنه في ظل عدم وضوح القانون بخصوص هذه المسألة "يرى بعض الفقه أن الأسباب والدوافع المذكورة في موضوع الاستقالة، غير قابلة للمراقبة والفحص في مدى حجيتها، سواء من طرف صاحب العمل، أو القضاء المختص، ما دامت صحيحة وواضحة في عباراتها. وبالتالي يمكن للعامل مغادرة منصب عمله في حالة عدم قبول الاستقالة، وبمجرد انتهاء مهلة الإخطار المقررة في النظام المعمول به، دون أن يطالب صاحب العمل بأي تعويض لأن الفرض في هذه الحالة يعتبر تعسفا من جانبه".

غير أن الجدير بالإشارة أن التنظيم القانوني للاستقالة في قانون 11/90 يظهر من خلاله الموازنة التي أقامها المشرع الجزائري بين حقوق العامل والمستخدم، إذ من جهة أقر بحق العامل في ترك منصب عمله من خلال الاستقالة، إلا أنه قيدها بضرورة تقديمها كتابة مع الاخطار المسبق بذلك حماية لمصلحة المستخدم وحماية لنشاطه الاقتصادي.

### المطلب الثاني: استحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل

بما أن علاقة العمل مبنية أساسا على وجود عقد بين العامل والمستخدم، فإنه يتصور أن يصبح تنفيذ الالتزامات المترتبة عنه مستحيل سواء بصفة مطلقة أو نسبية، كما ورد في القواعد العامة للقانون المدني، حيث نصت م 176 على أنه: "إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكم عليه بتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه، ما لم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا يد له فيه، ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين عن تنفيذ التزامه". ويتجلى ذلك من خلال حالة الوفاة، أو العجز الكلي عن العمل، أو في حالة التقاعد.

### أولا - الوفاة:

يجب التمييز بخصوص حالة الوفاة بين حدوثها لدى العامل أو بالنسبة للمستخدم، حيث أنه في حالة وفاة العامل فإن ذلك يؤثر في جميع الحالات على علاقة العمل، ذلك أن شخصية العامل محل اعتبار في إطار هذه العلاقة، غير أنه يتم التمييز فيما إذا كانت وفاة العامل وفاة طبيعية أين لا يرتب ذلك أثرا في إطار قانون التأمينات الاجتماعية سوى فيما يخص منحة الوفاة، أما إذا كانت الوفاة بسبب حادث عمل، حيث لا تنقضي آثار علاقة العمل بالنسبة لذوي الحقوق كما هو الحال بالنسبة لمعاش الوفاة طبقا لما ورد في نص المادة 49 وما يليها من قانون

11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. في المقابل فإن الأصل أن وفاة المستخدم لا تؤثر على علاقة العمل، إذ تبقى سارية المفعول بانتقال الالتزامات التي كان يتحملها إلى ورثته، ما لم تنحل المؤسسة المستخدمة بعد وفاة المستخدم.

### ثانيا - العجز الكلي عن العمل:

يقصد بالعجز الكلي عن العمل بسبب مرض محل الاعتبار وفقا للقانون الجزائري حتى يستفيد العامل مما يرتبه ذلك، ما نصت عليه المادة 32 من قانون 11/83 بقولها: " يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل"، كما ضمنت المادة 3/36 من ذات القانون العجز الكلي عن العمل كأحد أصناف العجز المستحق للمعاش، بنصها على أنه: "الصنف الثالث: العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون مساعدة من غيرهم." وبالمقابل فإن المسألة تدق إذا ما كان العجز عن العمل سببه ضعف الكفاءة المهنية والتي يصعب إثباتها من طرف العامل، حيث يرجع أمر تقدير هذه الحالة إلى المستخدم بحكم اختصاصه المهني أو تفصل فيها الخبرة القضائية إذا ما طرح نزاع امام القضاء.

### ثالثا - الإحالة على التقاعد:

تعد الإحالة على التقاعد أحد طرق إنهاء علاقة العمل بصفة عادية وفقا لنص المادة 66 السالفة الذكر، حيث لا يشترط في تحققها تقديم طلب من قبل العامل بل يمكن للمستخدم أن يبادر إلى إحالة هذا العامل على التقاعد متى توافرت الشروط اللازمة لذلك، ذلك أن العبرة في الإحالة التقاعد مدى توافر هذه الشروط من عدمه. ولقد ثار تساؤل بخصوص مدى حرية المستخدم في إحالة العامل على التقاعد دون أخذ موافقته الصريحة، وذلك لمجرد وجود النص القانوني المحدد لهذا التقاعد.

غير أنه بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع لم يعطى المستخدم الحق في ذلك، إذ وفقا لنص المادة 6 مكرر من قانون التقاعد المضافة من خلال الأمر 97-13، والتي نصت على أنه: "... 4- تتم الاستفادة من التقاعد في الحالات المنصوص عليها في المقطعين الأول والثاني أعلاه بطلب من العامل الأجير دون سواه. يعد قرار الإحالة على التقاعد بمقتضى هذه المادة المتخذة بصفة منفردة من طرف المستخدم باطلا وعديم الأثر"، وهذا ما أكده المشرع الجزائري من خلال آخر تعديل لقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد سنة 2016، حيث عدلت المادة 10 منه لتنص على أنه "... تتم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون سواه". وتبعاً لذلك يفهم من خلال هذه المواد أن أي إحالة على التقاعد تتم بصفة منفردة من قبل المستخدم تعد من قبيل التسريح التعسفي والذي يستوجب التعويض.

### المطلب الثالث: انتهاء مدة العمل

إن الأصل في عقود العمل أنها تبرم لأجل غير محدد المدة، لكن قد يرد أن تبرم لأجل محدود في حالات خاصة عددها المادة 12 من قانون 11/90، حيث تتمثل في:  
- عقود العمل المرتبطة بأشغال أو خدمات غير متجددة.

- إذا تعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه لفترة مؤقتة.
- إذا تطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- إذا تعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

وتبعاً لذلك فإن الأصل أنه في مثل هذه العقود إذا ما انتهى الأجل الوارد ذكره بدقة في العقد ينقضي هذا الأخير هو أيضاً، ولا تترتب أية التزامات في ذمة الطرفين، إلا إذا تعلق الأمر بإمكانية عدم تجديد العقد، أين يفسر السكوت والاستمرار في تنفيذ الالتزامات في هذه الحالة على أنه رغبة في تجديد العقد، وبالتالي يصير هذه العقد عقد غير محدد المدة بعد ان كان محدد المدة.

غير أنه بالمقابل يمكن أن يتصور انقضاء عقود العمل المحددة المدة قبل انقضاء أجلها، وذلك من خلال اتفاق الأطراف على ذلك، بحكم أن العقد شريعة المتعاقدين يجوز تعديله ونقضه باتفاق الطرفين طبقاً للقواعد العامة للقانون المدني من خلال نص المادة 106 منه، كما يتصور ذلك أي انقضاء هذه العقد في حالة الفسخ سواء بسبب خطأ صدر عن العامل أو بدونه، وهنا يجب ان تحترم الإجراءات القانونية الواجبة في مثل هذه الحالات.

### المبحث الثاني: الحالات غير العادية للانتهاء

قد تعتبر عقد العمل بحكم كونه عقد من العقود ما يعترض كل العقود من حالات لا يهدف أطرافها عند إبرامها أن تحدث، بعكس التنفيذ الطبيعي لها، كما في حالة البطلان، أو الفسخ، أو العزل، أو التسريح لأسباب اقتصادية.

### المطلب الأول: بطلان عقد العمل

يخضع عقد العمل فيما يخص البطلان إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني، سواء فيما يخص البطلان النسبي، كما في حالة نقص الأهلية أو توافر أحد عيوب الإرادة من غلط أو إكراه أو تدليس أو استغلال، أو فيما يخص البطلان المطلق كما في حالة انعدام الرضا أو عدم مشروعية السبب. غير أنه بالمقابل فإن الحكم ببطلان عقد العمل لا يسري بأثر رجعي مراعاة لخصوصية هذا العقد، حيث لا يصور في إطار هذا العقد أن يحرم العامل بسبب الحكم ببطلان عقد العمل حقا من حقوقه، كما ورد ذلك بخصوص الأجر مثلا وفقا لما قضت به المادة 135 من قانون 11/90، كما أنه يتصور أن لا يتم ابطال عقد العمل برتمه وإنما فقط البنود المخالفة للقانون، وهذا ما أشارت إليه المادة 136 من قانون 11/90 بنصها على أنه: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما.

وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون."، وأشارت إليه أيضا المادة 137 من ذات القانون بنصها على أنه: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخاف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية." وتبعاً لذلك فإن ما ورد في نص المادتين 136 و137 يعد ترجمة لما ورد في القواعد العامة للقانون المدني والخاصة بالبطلان، إذ قضت المادة 104 من ق م ج على أنه: "إذا كان العقد في شق

منه باطلا أو قابلا للإبطال فهذا الشق وحده هو الذي يبطل، إلا إذا تبين أن العقد ما كان ليتم بغير الشق الذي وقع باطلا أو قابلا للإبطال، فيبطل العقد كله."

### المطلب الثاني: فسخ عقد العمل

يخضع عقد العمل كغيره من العقود الملزمة للجانبين إلى القواعد العامة من حيث انحلال العلاقة العقدية عن طريق اتفاق الأطراف أو ما يسمى الفسخ الاتفاقي، طبقا لنص المادة 119 من القانون المدني الجزائري. وتبعا لذلك يجوز لأطراف عقد العمل المطالبة بفسخ العقد وفق الأطر والشروط التي تضعها اتفاقات العمل الجماعية وعقود العمل ذاتها، مثل الاخطار المسبق عن النية في فسخ العقد، ذلك أن الفسخ في مثل هذه الحالات يخضع للرقابة القضائية، إذ يتحمل الطرف المبادر بالفسخ المسؤولية في اثبات السبب المشروع والذي من أجله يطالب بالفسخ.

ويفصل الفقه فيما يخص الفسخ الاتفاقي فيما إذا كان بمبادرة من العامل أو من قبل المستخدم؛ ففيما يخص إذا ما كان الفسخ بمبادرة من العامل فإن هذا الفسخ يخضع لما تخضع له مسألة الاستقالة من شروط وإجراءات، وطلب لتمكين المستخدم من التحرك من أجل استخلافه، أما إذا ما كان المبادر بالفسخ هو المستخدم فيجب أن يحصل على موافقة من قبل العامل أيضا، ذلك أنه بالنظر إلى ظروف العمل فقد يعمد المستخدم إلى نقل العامل من منصب عمله إلى منصب آخر دون موافقته مما يدفع المستخدم إلى فسخ العقد، وفي هذه الحالة يعد الفسخ فسحا بدون خطأ خاضع لما أقره المشرع الجزائري في القانون 29/91 المعدل والمتمم للقانون 11/90 في المادة 5/73.

وترتبيا على ذلك إذا لم تحترم إجراءات وشروط الفسخ الاتفاقي من إخطار مسبق مستند على أسباب جديدة ومشروعة فإنه يتحول إلى فسخ فجائي يترتب عنه تعويض للطرف المتضرر، حيث تحدد مبلغ التعويض عن طريق حساب الاجر المحتمل أن يتقاضاه العامل خلال مدة الإخطار. وبالمقابل من الفسخ الاتفاقي نجد أن القانون والفقه قد تناول الفسخ التعسفي وهو ذلك الفسخ الذي يفتقد إلى سبب مشروع وجدي، حيث أن في بداية الامر تم تأسيس هذا النوع من الفسخ على أساس القواعد العامة لنظرية التعسف في استعمال الحق، إذ أسس الفقه والقضاء الفرنسيين في بادئ الأمر هذا الفسخ على أساس نفسي يتمثل في نية إحداث الضرر، ثم توسعت إلى الأسس لتشمل ارتكاب الخطأ البسيط، وصولا إلى معيار الفسخ التعسفي القائم على افتقاد الفسخ للسبب الحقيقي والجدوي.

ولقد تبني المشرع الجزائري هذا النسق في تناوله للفسخ التعسفي، حيث من خلال إقرار الاحكام القانونية الكفيلة بتنظيم الفسخ المبني على أساس الإنهاء المبرر، جعل من كل تسريح مخالف للأحكام القانونية تسريحا تعسفيا. ومن بين التطبيقات التي يكون فيها الفسخ فسحا تعسفيا نجد مزاوله العامل للعمل النقابي، أو لأسباب سياسية نتيجة لبعض مطالباته في تعديل العقد أو تسديد مستحقات متأخرة؛ وبالمقابل فإن للعامل في حالة هذا النوع من الفسخ الحق في رفع دعوى قضائية للمطالبة بإلغاء قرار لفسخ أو المطالبة بالتعويض عن الضرر اللحق من جراء ذلك، وفقا لما نصت عليه المادة 4/73 من قانون 11/90 والتي قضت بأنه: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة

للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله. وإذا حدث تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة 73 أعلاه يعتبر تعسفياً. تفصل المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة 6 أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة".

### المطلب الثالث: العزل

لقد تمت الإشارة فيما تقدم من حالات إنهاء علاقة العمل كيف سعى المشرع الجزائري مثله مثل التشريعات المقارنة إلى حماية العامل ومراعاة مصلحته إلا أنه بالمقابل من ذلك سعى أيضاً إلى حماية مصلحة المستخدم من خلال حماية نشاط المؤسسة المستخدمة، وذلك من خلال تنظيمه لمسألة عزل العامل في حالة ارتكابه لخطأ جسيم. غير أن اختلاف الآراء الفقهية والأحكام القضائية في كيفية تصنيف الأخطاء الجسيمة التي من شأنها أن تؤدي إلى تسريح أو عزل العامل، وذلك بالنظر إلى اختلاف القطاعات العمالية وكذا اختلاف تصنيف الدرجات المهنية للعمال، ولعل هذا السبب تدخلت التشريعات الحديثة لتنظيم هذه الأخطاء. ولم يشذ المشرع الجزائري عن هذه القاعدة إذ عمد إلى تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى تسريح العامل من خلال المادة 73 من القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم، حيث تتمثل في:

- 1- رفض العامل تنفيذ الأوامر المرتبطة بالعمل بدون عذر مقبول.
- 2- تسريح العامل لأسرار مهنية بدون إذن المستخدم.
- 3- ارتكاب أعمال من شأنها توقيف العمل توقيفاً جماعياً.
- 4- القيام بأعمال العنف.
- 5- إلحاق الضرر عمداً بالبنائيات وأجهزة العمل.
- 6- تعاطي الكحول والمخدرات أثناء العمل.
- 7- عدم تنفيذ أمر التسخير المبلغ للعامل لإنجاز عمل معين.

وإضافة إلى ما ورد في م 73 السابقة الذكر التي أشارت إلى عدم قصر تحديد الأخطاء الجسيمة الممكن ارتكابها من قبل العامل على ما ورد فيها فقط، بل أشارت إلى تحديدها أيضاً طبقاً لنصوص قانونية أخرى ومثالها ما ورد في قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسوية وممارسة حق الإضراب في المادة 36 التي اعتبرت عرقلة حرية العمل وعدم الامتثال للأحكام القضائية يشكل خطأ جسيماً، كما نصت المادة 40 من ذات القانون على أنه: "يعد رفض العامل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ جسيماً". كما أن المشرع الجزائري لم يكتف بتحديد الأخطاء الجسيمة حماية للعامل، إذ أن ترك أمر تحديدها للمستخدم قد يؤدي إلى تعسفه في ذلك، بل ألزم المستخدم باحترام جملة الإجراءات نص عليها في المادة 73-1 من قانون 11/90، والتي قضت بأنه: "يجب أن

يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة". كما أنه وتشديدا لسلطة المستخدم إزاء الأخطاء الجسيمة التي من الممكن أن يرتكبها العامل، لقد اشترط القضاء إضافة إلى الأحكام التشريعية الواردة بهذا الخصوص حماية لهذا العامل، أن يتخذ قرار التسريح باقتراح من لجنة تأديب وذلك بعد ثبوت ارتكاب الخطأ الجسيم.

#### المطلب الرابع: التسريح لأسباب اقتصادية

لقد نص المشرع الجزائري على التسريح لأسباب اقتصادية في المادة 69 من قانون 11/90، والتي قضت بأنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. وإذا كان تقليص العدد ينبنى على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي. يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها، إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص." وتبعاً لذلك فإنه يجوز للمستخدم ونظراً لاعتبارات اقتصادية بحتة اللجوء إلى تقليص عدد المستخدمين لديه، وذلك حفاظاً على صيرورة نشاط مؤسسته الاقتصادي، وتحدد الاعتبارات الاقتصادية بالنظر إلى موجة التطور التكنولوجي التي مست وسائل الإنتاج مما أدى إلى تقليص العمل البشري في ساحة الإنتاج في المؤسسات الاقتصادية، مما يجعل المستخدم في غنى عن عدد من المهن والوظائف.

كما أن الأزمات الاقتصادية والمالية التي قد تعصف ببعض المؤسسات الاقتصادية قد يجعل المستخدم أمام حتمية تقليص عدد العمال توفيراً لموارد مالية كافية لضمان بقاء المؤسسة المستخدمة، وهذا ما يميز هذا النوع من التسريح عن باقي أنواع التسريح التي تمت دراستها، حيث نصت المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 على أنه: "لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين عن البطالة الأجراء ذوو عقد عمل محدود المدة والعمال الموسميون أو العاملون في البيت والعاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي".

إلا أنه وإذا كان من المفهوم لجوء المستخدم لمثل هذا النوع من التسريح مراعاة لمصلحة مؤسسته الاقتصادية، إلا أن تعدد واختلاف الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح الجماعي أدى إلى صعوبة إيجاد معيار دقيق لحصرها، إلا من طرف صاحب العمل القادر وحده على إثبات حقيقة وجدية هذه الأسباب. لذلك حاول الفقه في البداية ربط السبب الاقتصادي بالصعوبات والضغط الظرفية المتولدة عن السوق، ثم توسع هذا المفهوم فيما بعد ليشمل كل الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى ضرورة إعادة تنظيم المؤسسة وتحديثها. وقد أخذ المشرع الفرنسي بهذا المفهوم الواسع في قانون 3 جانفي 1975 المتعلق بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية والذي حدد فيه الشروط والإجراءات المتبعة في هذا النوع من التسريح".

غير أنه بالمقابل إذا كان القانون قد اعترف للمستخدم بجواز اللجوء إلى هذا نوع من التسريح مراعاة لمصلحة مؤسسته إلا أنه ألزمه حماية للعمال بجملة من الشروط تضمنتها المادة 70 من قانون 11/90، والتي نص فيها المشرع على أنه: "يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما: - تخفيض ساعات العمل، - العمل الجزئي كما هو محدد في القانون، - الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به، - دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أج تقليص عدد المستخدمين."

كما أضاف المشرع الجزائري إلى جملة التدابير هذه تدابير أخرى وردت في المرسوم التشريعي 09/94، حيث قضت المادة 7 من هذا المرسوم بأنه: "تشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات الآتية: - تكييف نظام التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج العمل. - إعادة دراسة ومراجعة مرتب العمل ومستوياته، بما فيه المرتبات المتعلقة بالإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية. - تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال. - إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية. - إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق (وهذا قبل إلغاءه كما أشارت الدراسة من خلال القانون رقم 15-16 السابق الذكر) - إدخال التقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي. - عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة".

فضلا على أن المشرع وسعيا منه لحماية العمال وتجنب لجوء المستخدم إلى تقليص عددهم لأسباب اقتصادية، أجاز له طلب المساعدة من السلطات العمومية، حيث تتمثل هذه المساعدة في:

- تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية.
- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح إجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.
- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات للحصول على قروض تمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة و/أو لإنشاء نشاطات جديدة.

بالمقابل فإن لجوء المستخدم إلى التسريح لأسباب اقتصادية يجب أن يتم وفق مراحل معينة تتمثل في:

- 1- عرض تقرير أسباب التسريح على لجنة المشاركة: يجب على المستخدم تقديم تقرير عن الأسباب الدافعة لهذا التسريح يقدم إلى لجنة المشاركة أو الممثلين النقابيين في حالة عدم وجود مثل هذه اللجنة، بغية إبداء رأيها في أجل لا يتعدى 15 يوما.
- 2- التفاوض الجماعي: ألزم المشرع الجزائري المستخدم قبل قرار التسريح اللجوء إلى التفاوض الجماعي من أجل عرض الأسباب والحلول التي كان قد اتخذها من أجل تفادي هذا التسريح، إذ أنه يجب عقد لقاءات دورية مع ممثلي العمال لمناقشة عدة مسائل وفق الأطر التالية:
- عرض وتوضيح المستخدم للجانب الاقتصادي والمالي للمؤسسة ومضمون التسريح والتدابير المتخذة إزاءه.



- تمكين ممثلي العمال من عرض أفكارهم ومقترحاتهم بخصوص الموضوع. - إمكانية اللجوء إلى المصالحة والوساطة والتحكيم لحل ما قد يطرأ من خلافات بخصوص هذا الموضوع.
- ويجب أن تنتهي هذه الاجتماعات بتوقيع محضر يتضمن جميع المسائل التي تم الاتفاق بشأنها، وحتى تلك التي تثار نزاع بشأنها، وتودع نسخة من هذا المحضر لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصة إقليمياً من قبل المستخدم. ومن جهة أخرى فقد أقر القانون للعمال المسرحين جملة من الضمانات، تتمثل في:
  - الحق في تعويض للعامل المسرح لتعويض فقدانه منصب عمله، حيث يقدر بالاتفاق مع ممثلي العمال، ويساوي أجر ثلاثة (3) أشهر يتحملها صاحب العمل.
  - الأولوية في تحصل الأجور والتعويضات المستحقة كديون على ذمة المستخدم.
  - الأولوية في التوظيف عند إعادة توظيف عمال في المؤسسة المعنية.
  - الحق في الضمان الاجتماعي وتحصيل الأداءات العينية للتأمين على المرض والأمومة، والمنح العائلية وفقاً لنظام التأمين على البطالة.
  - الحق في الاستفادة مما تقدمه الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة، بالنسبة للعمال المستفيدين من التأمين على البطالة.

## خاتمة

يتبين من العرض الوجيز لمختلف الجوانب القانونية والتنظيمية لعلاقات العمل الفردية والجماعية، أن هذه العلاقات قد أصبحت تتميز بتنظيم قانوني متكامل، نظام تلعب فيه القواعد القانونية دور القانون الإطار المكرس للمبادئ والقواعد العامة التي تشكل الحدود القصوى والدنيا التي تشكل النظام العام بشقيه المطلق الاجتماعي، بينما تلعب فيه القواعد والأنظمة الاتفاقية دوراً مكماً في كل ما لا يتعلق بتفسير وتنفيذ قواعد القانون الإطار، بما يتناسب وخصوصيات ومتطلبات مختلف القطاعات، والنشاطات المهنية، والفئات العمالية المختلفة، باعتبارها الآليات التنظيمية والتنفيذية لقواعد قانون العمل.

ويظهر هذا المنهج في تقاسم الأدوار بين كل القانون الرسمي والقانون الاتفاقي المتمثل في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية (في أسلوب الإحالة والتفويض الصريح الوارد في قانون علاقات العمل ومختلف القوانين الأخرى المصاحبة له، لكل المسائل الإجرائية والتنظيمية. والتفسيرية والتنفيذية للقانون الاتفاقي على النحو الذي شرحناه من قبل، وهو الأسلوب الذي يجعل آليات تطبيق القانون الإطار) المتمثل في القانون 11 90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل (أكثر ملاءمة لطبيعة وخصوصية كل قطاع وكل مؤسسة وكل فئة مهنية، بفضل المشاركة الفعالة لأطراف علاقة العمل في صنع هذه القواعد القانونية التطبيقية الاتفاقية، نتيجة التفاوض الجماعي المعتمد في صياغة هذه القواعد، والذي تلعب فيه الإرادة الجماعية المصدر الأساسي لهذه القواعد، هذه الملاءمة التي يمكن استخلاصها من الكم الهائل لعدد الاتفاقيات القطاعية التي تم إبرامها والتي بلغ عددها 84 اتفاقية مع بداية ماي 2010 إلى جانب العدد الكبير لاتفاقيات المؤسسات التي قارب عددها في نفس التاريخ 2800 اتفاقية، وحجم مضاعف من الاتفاقات التي تعالج العديد من المسائل التي كثيراً ما شكلت نزاعات معقدة بين المؤسسات المستخدمة وجماعات العمال.

كما يظهر من العرض مدى التزام المشرع الجزائري في القوانين الصادرة مع بداية التسعينات بعد التحول إلى اعتماد العلاقات الاتفاقية بدلاً من العلاقات القانونية التنظيمية التي كانت سائدة قبل ذلك، بمختلف القواعد والمبادئ المقررة في القانون الدولي للعمل، الذي تمثله مختلف الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في مختلف الآلات، لاسيما تلك المتعلقة بالحقوق الجماعية للعمال، مثل الحق النقابي، وحق التفاوض الجماعي، وحق الإضراب، وحماية الشرائح العمالية الضعيفة، كالنساء، والأحداث، هذا الالتزام الذي ترجمه إجراءات التصديق على عدد كبير من اتفاقيات العمل الدولية، والتي بلغت إلى حد الآن 58 اتفاقية، تخص مجالات ومواضيع عديدة.

وأخيراً، يجب التنبيه إلى أن تسجيل هذه النتائج والتقييم الإيجابي للمسيرة القصيرة من حياة تشريعات العمل الوطنية والتي لم تتجاوز بعد عتبة العقدين من الزمن، لا يعني أن هذه المسيرة لم تسجل بعض الجوانب السلبية، ذلك أنه إذا كان الأمر على المستوى النظري أو القانوني يتميز بالتوجه نحو التحسن، من خلال محاولة تدارك النقائص المسجلة أثناء التجربة السابقة، وذلك من خلال الأعمال التحضيرية الطويلة نسبياً لإصدار تقنين عمل جديد، الذي نأمل أن يعالج كافة النقائص التي عرفت مجموعة النصوص القانونية السابقة. والاستفادة من دروس ونتائج المرحلة السابقة. (أفضل خاتمة عن أحمية سليمان).

## قائمة المراجع

### أولا - النصوص القانونية:

- 1- قانون رقم 90-11 ، المؤرخ في 25 أفريل 1990 ، المتضمن علاقات العمل، ج ر ع 17.
- 2- قانون رقم 06-14 ، المؤرخ في 6 اوت 2014 ، المتعلق بالخدمة العسكرية، ج ر ع 48
- 3- قانون 12 / 78 ، المؤرخ في 5 / 8 / 1978 ، المتعلق بالقانون الأساس ي العام للعامل، ج ر ع 32 ملغى).
- 4- قانون رقم 14 / 90 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج ر ع 23
- 5- قانون 03 / 90 ، المؤرخ في 6 فبراير 1990 ، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، ج ر ع 6 ، 1990.
- 6- المرسوم التنفيذي 302 / 82 ، المؤرخ في 11 / 09 / 1982 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية بعلاقات العمل الفردية، ج ر ع 37.
- 7- قانون 03 / 90 ، المؤرخ في 6 فبراير 1990 ، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، ج ر ع 06.
- 8- قانون رقم 29 / 91 ، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، المعدل والمتمم للقانون 11 / 90 ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر ع 68
- 8- قانون رقم 02 / 90 ، المؤرخ في 6 فبراير 1990 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، ج ر ع 06.
- 9- قانون رقم 90 / 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 لسنة 1990 ، المعدل والمتمم بالقانون 27 / 91 المؤرخ في 12 / 12 / 1990 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 19 / 12 / 25 .
- 10- المرسوم التشريعي 09 / 94 ، المؤرخ في 26 مايو 1994 ، المتعلق بالحفاظ على مناصب الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية، ج ر العدد 03.

### ثانيا - الكتب:

- 1- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الأول ، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2002.
- 2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل ( علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحان للكتاب، الجزائر، 2011.
- 3- خليفي عبدالرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 4- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- 5- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 6- راشد راشد، شرح قانون العمل الجزائري (علاقات العمل الفردية والجماعية) في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.

### ثالثا - المطبوعات والمحاضرات الجامعية:

- 1- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مطبوعة جامعية، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، أكتوبر 2005.
- 2- معزير عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، السنة الجامعية 2015-2016.